

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

ARGAMASILLA DE ALBA

Aprobación inicial de Expediente de Modificación de Créditos 1/2020, modalidad Crédito Extraordinario, dentro del presupuesto del ejercicio 2020..... 1781

EL ROBLEDO

Exposición al público de las cuentas generales correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018..... 1782

FUENTE EL FRESNO

Revocación de la dedicación parcial a miembro de la Corporación..... 1783

MANZANARES

Aprobación definitiva del presupuesto general, bases de ejecución y plantilla de personal para el ejercicio 2020..... 1784

PEDRO MUÑOZ

Exposición al público del Padrón Fiscal de la Tasa por Recogida de Basura del Primer Semestre 2020..... 1795

PIEDRABUENA

Aprobación inicial de la modificación de las Bases Reguladoras de Subvenciones de Acceso a Primera Vivienda..... 1796

TOMELLOSO

Aprobación de las bases que regulan la Concesión de Subvenciones a Asociaciones de Interés Social y Cooperación Exterior Convocatoria 2020..... 1797

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CIUDAD REAL

Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Porzuna..... 1810

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo del sector de Siderometalurgia, de la provincia de Ciudad Real..... 1836

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADOS DE LO SOCIAL

CIUDAD REAL - NÚMERO 1 BIS

Despido/Ceses en General 888/2019 a instancias de Jasmina González Parras..... 1876

CIUDAD REAL - NÚMERO 2

Despido/Ceses en General 21/2020 a instancias de Edwin Alexander Modesto Luna. 1878

MADRID - NÚMERO 14

Procedimiento Ordinario 1050/2018 a instancias de Soulimani Boutacher y otro... 1880

MADRID - NÚMERO 20

Ejecución número 26/2020 a instancias de Jonhattan Albert Ruiz..... 1882

MADRID - NÚMERO 28

Ejecución número 182/2019 a instancias de Silo Mendes y otros..... 1885

ANUNCIOS PARTICULARES

CONSORCIO PARA EL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Suspensión de la aplicación del artículo 39 del Convenio Colectivo en vigor..... 1886

Aprobación y aplicación del Protocolo de actuación frente al Acoso Moral o Mobbing y el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en el ámbito laboral..... 1887

TARIFAS

	EUROS
Por cada carácter o pulsación	0,062 + IVA
Importe mínimo publicación	34,12 + IVA

PAGO ADELANTADO

SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARGAMASILLA DE ALBA

ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de febrero de 2020 Expediente de Modificación de Créditos 1/2020, modalidad Crédito Extraordinario, dentro del presupuesto del ejercicio 2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Argamasilla de Alba, a 28 de febrero de 2020.- El Alcalde, Pedro Ángel Jiménez Carretón.

Anuncio número 588

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

EL ROBLEDO

ANUNCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que han sido debidamente informadas por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión de 28 de febrero de 2020, se expone al público la Cuenta General correspondiente a los ejercicios 2017 y 2018, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En El Robledo, a 28 de febrero de 2020.- La Alcaldesa, María Elena Tamurejo Díez.

Anuncio número 589

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

FUENTE EL FRESNO

ANUNCIO

Resolución de Alcaldía número nº 75 de fecha 27/02/2020 del Ayuntamiento de Fuente el Fresno por la que se aprueba la revocación de la dedicación parcial a miembro de la Corporación, así como todos los derechos económicos que de ésta se derivan.

Habiéndose aprobado revocación de la dedicación parcial a miembro de la Corporación, el Concejal don Jorge Ureña García que ostenta el cargo de Concejal Delegado de Festejos, Juventud y Nuevas Tecnologías, que venía ejerciendo así como todos los derechos económicos que de ésta se derivan, con efectos desde el 28/02/2020, motivado por su renuncia, se publica el mismo para su general conocimiento, dada su trascendencia.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante El Pleno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Fuente el Fresno, el Alcalde-Presidente, don Teodoro Santos Escaso.

Firmado electrónicamente con fecha 27/02/2020.

Anuncio número 590

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

MANZANARES

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R. D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y por ausencia de reclamaciones, se ha procedido a aprobar definitivamente el Presupuesto de esta Entidad para el ejercicio de 2020, sus bases de ejecución, plantilla de personal, relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario, laboral fijo y eventual, así como las Bases reguladoras de la concesión de subvenciones.

A continuación se transcriben el resumen por capítulos del mismo, así como la plantilla de personal y Bases reguladoras de la concesión de subvenciones, aprobados conjuntamente:

GASTOS	
CAPÍTULO	Importe
1. Remuneraciones del personal	9.001.600,00
2. Compra de bienes corrientes y servicios	5.086.925,00
3. Intereses	37.000,00
4. Transferencias corrientes	587.075,00
6. Inversiones Reales	842.000,00
7. Transferencias de capital	322.000,00
8. Variaciones de activos financieros	0,00
9. Variaciones de pasivos financieros	1.025.000,00
Totales	16.901.600,00
INGRESOS	
CAPÍTULO	Importe
1. Impuestos directos	6.864.200,00
2. Impuestos indirectos	305.750,00
3. Tasas y otros ingresos	2.864.507,00
4. Transferencias corrientes	5.690.300,00
5. Ingresos patrimoniales	35.100,00
6. Enajenación de inversiones Reales	441.000,00
7. Transferencias de capital	425.000,00
8. Variaciones de activos financieros	0,00
9. Variaciones de pasivos financieros	275.743,00
Totales	16.901.600,00

PLANTILLA DE PERSONAL

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Plaza	Nº de puestos	Grupo	Escala	Subescala	Clase	Categoría
Secretario Gral.	1	A1	Hab. Nacional	Secretaría	2ª	Entrada
Interventor	1	A1	Hab. Nacional	Interv-Tesorería	2ª	Entrada
Tesorero	1	A1	Hab. Nacional	Interv-Tesorería	Única	---
Técnico de Administración General	3	A1	Admón. Gral.	Técnica		
Arquitecto Superior	1	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	
Técnico de Medio Ambiente y Agricultura	1	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Admvo. Jefe Neg. Recaudación	1	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvo. Jefe Neg. Secretaría	1	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvo. Agente Ejecutivo de Consumo y Abastos	2	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvo. Enc. Rentas y Exacciones	1	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvo. Serv. Técnico	1	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvos. Serv. Económicos	3	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Admvos. Serv. Generales	2	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Administrativo	10	C1	Admón. Gral.	Administrativa		
Psicologo Coordinador CSP	1	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	
Psicologo Logopeda	1	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	
Arquitecto Técnico	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Ingeniero Técnico Industrial Electricidad	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Director Actv. Deportivas	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Directora Biblioteca	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Asistente Social	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Educador Municipal	1	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	
Delineante	1	C1	Admón. Especial	Técnica	Auxiliar	
Técnico Informático	2	C1	Admón. Especial	Técnica	Auxiliar	
Subinspector	1	A2	Admón. Especial	Serv. especiales	Pol. Local	
Oficial	5	C1	Admón. Especial	Serv. especiales	Pol. Local	
Policia	25	C1	Admón. Especial	Serv. especiales	Pol. Local	

B) PERSONAL LABORAL FIJO

<i>Plaza</i>	<i>Nº de puestos</i>	<i>Titulación exigida</i>				
Coordinador Promoción Económica	1	Universitaria superior				
Licenciado en Derecho Centro de la Mujer	1	Universitaria superior				
Periodista	1	Universitaria superior				
Psicologo Coordinador Centro de la Mujer	1	Universitaria superior				
Técnico Superior Promoción Económica	1	Universitaria superior				
Agente de Empleo y Desarrollo Local	1	Universitaria superior				
Arquitecto técnico (a extinguir)	1	Universitaria media				
Asistente Social C.Social	3	Universitaria media				
Director C. Ocupacional	1	Universitaria media				
Director Universidad Popular	1	Universitaria media				
Educador C.Ocupacional	2	Universitaria media				
Educadora Familia C.Social	1	Universitaria media				
Responsable de Ludoteca 2/3 jor.	1	Universitaria media				
Técnico de Turismo	1	Universitaria media				
Técnico Medio Promoción Económica	1	Universitaria media				
Técnico Medio Socio Laboral	1	Universitaria media				
Técnico Orientación Juvenil	1	Universitaria media				
Técnico Rel. Laborales Centro Mujer	1	Universitaria media				
Terapeuta Ocupacional	1	Universitaria media				
Dinamizador Social Centro Mujer	1	Universitaria media				
Coordinador de Museos	1	Universitaria media				
Jefe de Estudios Univ.Popular	1	Universitaria media				
Técnico Informatico (a extinguir)	2	Técnico superior Informática				
Técnico Informatico	2	Técnico superior Informática				
Encargado Pers. oficios	1	Técnico superior				
Agente Ejecutivo de Consumo (a extinguir)	1	Bachiller o Técnico				

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Animador socio-cultural	1	Bachiller o Técnico			
Auxiliar de Biblioteca	3	Bachiller o Técnico			
Auxiliar de Ludoteca 2/3 jor.	1	Bachiller o Técnico			
Encargado de Parques y Jardines	1	Bachiller o Técnico			
Técnico Cultural	1	Bachiller o Técnico			
Técnico de Iluminación y Sonido	2	Bachiller o Técnico			
Cuidador C. Ocupacional	2	Auxiliar de Enfermería			
Auxiliar Administrativo	2	Graduado ESO			
Auxiliar de Medios de Comunicación	1	Graduado ESO			
Conductor	2	Graduado ESO			
Encarg. C. Cívico	1	Graduado ESO			
Encargado S. Electrico	1	Graduado ESO			
Monitor Instructor C.Ocupacional	3	Graduado ESO			
Oficial 1ª Electricista	1	Graduado ESO			
Oficial 2ª Jardinería	5	Graduado ESO			
Oficial 2ª Obras	3	Graduado ESO			
Ayudante de Obras	1	Certificado escolaridad			
Conserje Cementerio	1	Certificado escolaridad			
Conserje S. Varios	11	Certificado escolaridad			
Limpiadora C. Públicos	2	Certificado escolaridad			
Ordenanzas	3	Certificado escolaridad			
Peón Especialista Jardinería	1	Certificado escolaridad			
Peón-Sepulturero	1	Certificado escolaridad			
<i>D) PERSONAL EVENTUAL</i>					
<i>Plaza</i>	<i>Nº de puestos</i>	<i>Carácter</i>			
Jefe de Gabinete de la Alcaldía	1	Funciones de confianza			

Total Funcionarios de Carrera: 71

Total Personal Laboral Fijo: 81

Total Funcionarios de Empleo Eventual: 1

BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES

1ª.- Objeto y ámbito de aplicación.

Las presentes bases regularán las subvenciones que el Ayuntamiento de Manzanares pueda conceder al amparo de lo dispuesto en la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El objeto de las subvenciones serán proyectos y actividades de interés local.

2ª.- Requisitos que deberán reunir los beneficiarios para la solicitud de las subvenciones.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Manzanares todas las personas públicas o privadas, físicas o jurídicas en las que concurren las circunstancias previstas en las convocatorias públicas de subvenciones y no estén comprendidas en ninguno de los casos de prohibición señalados en el artículo 13.2 y 13.3 de la Ley 37/2003, General de Subvenciones.

La justificación por parte de las personas o entidades de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora podrá realizarse mediante testimonio judicial, certificados telemáticos o transmisiones de datos, o certificación administrativa, según los casos, y cuando dicho documento no pueda ser expedido por la autoridad competente, podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa o Notario público.

En el caso de los certificados de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado y de sus obligaciones con la Seguridad Social, la mera presentación de la solicitud de subvención por parte del beneficiario conlleva la autorización al órgano gestor de la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

subvención para recabar los certificados a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria. No obstante, el solicitante podrá denegar expresamente esta autorización; en tal caso, deberá acompañar también a su solicitud certificados acreditativos del cumplimiento de dichas obligaciones.

La circunstancia de estar al corriente de sus obligaciones tributarias con el Ayuntamiento de Manzanares será acreditada por la Tesorería del Ayuntamiento con carácter previo a la concesión de la subvención.

No podrán ser beneficiarios de subvenciones quienes tengan pendiente de justificar alguna subvención concedida por el Ayuntamiento de Manzanares y haya finalizado ya el plazo de su justificación.

3ª.- Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes en las subvenciones concedidas por el procedimiento de concurrencia competitiva será el que se establezca en las correspondientes Convocatorias Públicas de Subvenciones.

Las solicitudes se presentarán por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, acompañadas de la documentación adicional.

4ª.- Condiciones de solvencia y eficacia que hayan de reunir las entidades colaboradoras.

El Ayuntamiento de Manzanares podrá establecer convenios de colaboración con personas jurídicas públicas o privadas para que actuando en nombre y por cuenta del Ayuntamiento entreguen y distribuyan los fondos públicos a los beneficiarios cuando así se establezca en la convocatoria, o colabore en la gestión de la subvención sin que se produzca la previa entrega y distribución de los fondos recibidos. Estos fondos, en ningún caso, se considerarán integrantes de su patrimonio.

5ª.- Procedimiento de Concesión de las Subvenciones.

El Ayuntamiento concederá subvenciones mediante dos procedimientos:

5.1.- El procedimiento de concurrencia competitiva.

Es el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones. A través del mismo la concesión de subvenciones se lleva a cabo mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados en la convocatoria y adjudicar, con el límite fijado en la misma dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios.

El procedimiento de concurrencia competitiva podrá tener dos modalidades:

- Con período de solicitud abierto durante todo el ejercicio. En este supuesto deberán determinarse las condiciones para su resolución en las propias bases específicas.

- Con período de solicitud limitado en la forma que determinen las bases específicas de la convocatoria.

5.2.- El procedimiento de concesión directa.

El procedimiento de concesión directa que se caracteriza porque no se exigen los principios de publicidad y concurrencia. Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

5.2.1.- Las previstas nominativamente en los presupuestos. Normalmente estas subvenciones se concretarán mediante la firma de un convenio de colaboración con el beneficiario que en todo caso será una persona jurídica tanto pública como privada.

El importe que figure en la correspondiente aplicación presupuestaria se entiende como un máximo. El importe de la subvención se determinará en el convenio o acto administrativo por el que se conceda la subvención, en función del proyecto presentado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los beneficiarios presentarán solicitud de la subvención prevista acompañada de los siguientes documentos:

- Estatutos de la entidad debidamente registrados.
- CIF de la entidad.
- Número de cuenta bancaria donde proceder al pago de la subvención.
- Proyecto de la inversión o actividad a subvencionar.
- Presupuesto de la inversión o actividad desglosado en un cuadro financiero, que incluya las diversas fuentes de financiación de la misma.
- Relación de actividades realizadas por la entidad en el año anterior.
- Declaración responsable de no haber incumplido sus obligaciones por reintegro de subvenciones.
- En los casos previstos en el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, declaración responsable de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

- Declaración responsable de los siguientes extremos:

Subvenciones solicitadas o concedidas para el mismo fin por entidades públicas o privadas. De no haberse solicitado u obtenido subvención alguna para el mismo proyecto o programa, es preciso presentar igualmente una declaración responsable confirmando este hecho.

No estar incurso en ninguna circunstancia que le impida obtener la condición de beneficiario, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 37/2003, General de Subvenciones.

El convenio de concesión de subvención contendrá, al menos, los siguientes extremos:

- a) Las partes que lo celebran y la capacidad jurídica con que actúa cada una.
- b) La finalidad de la subvención.
- c) Las condiciones de la subvención.
- d) Los compromisos financieros.
- e) El crédito presupuestario al que se imputa la subvención y su cuantía.
- f) El plazo de vigencia y la posibilidad de prórroga.
- g) El plazo de justificación de la subvención.
- h) La publicidad a realizar por el beneficiario de la subvención.

5.2.2.- Ayudas directas: Excepcionalmente, la Alcaldía podrá conceder subvenciones directas por razones de interés público, social, económico o humanitario u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

6ª.- Criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones y su ponderación.

Para la concesión de subvenciones, las diversas convocatorias establecerán unos criterios objetivos de valoración que deberán estar ponderados; entre otros se podrán valorar los siguientes criterios:

- a) El interés público o social del proyecto en términos de cubrir las necesidades de la población.
- b) El importe del proyecto.
- c) El grado de financiación del proyecto con fondos propios de la entidad solicitante.
- d) La estabilidad pasada o futura de las actuaciones de la entidad solicitante.

7ª.- Criterios para la determinación de la cuantía individualizada de la subvención.

La cuantía individualizada o los criterios ponderados para la determinación de cada subvención vendrán determinados expresamente en las bases de cada convocatoria y de acuerdo con la naturaleza de la misma, en todo caso, se respetará el principio de objetividad de la concesión por lo que la canti-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

dad individualizada deberá estar relacionada con los criterios de valoración que reúnan cada una de las solicitudes y el importe del crédito destinado a cubrir la convocatoria.

8ª.- Órganos competentes para la instrucción y resolución de las subvenciones y procedimiento para su concesión.

A. Subvenciones concedidas en régimen de concurrencia competitiva.

En las subvenciones concedidas mediante el régimen de concurrencia competitiva la instrucción del procedimiento de concesión se efectuará por los órganos gestores de acuerdo con la naturaleza y objetivo de las mismas. El servicio al que están vinculados los créditos con los que se va a financiar la convocatoria, será el responsable de todo el procedimiento de concesión y gestión de las subvenciones convocadas y comprenderá las siguientes fases:

8.1.- Convocatoria pública de subvenciones.

a) Los Técnicos del servicio, de acuerdo con las órdenes del Concejal Delegado del Servicio elaborarán las convocatorias públicas de subvenciones.

b) La propuesta de aprobación de la convocatoria pública de subvenciones, suscrita por el Concejal Delegado será sometida:

- A informe jurídico, para determinar su adecuación o no a las Bases Regulatoras de la Concesión de Subvenciones.

- A informe de fiscalización por Intervención en el que se comprobará:

* La existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente para atender las obligaciones de contenido económico que se derivan de la Concesión de la Subvención.

* Que existe informe jurídico sobre la Convocatoria Pública de Subvenciones.

c) La Junta de Gobierno Local aprobará la Convocatoria Pública de Subvenciones.

d) La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón de edictos del Ayuntamiento y página web municipal.

8.2.- Contenido necesario de la convocatoria pública de subvenciones.

a) Indicación de la disposición que establezca las bases reguladoras de la Concesión de la Subvención y el Boletín en que éstas se publicaron.

b) Créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención y cuantía total máxima de las subvenciones convocadas dentro de los créditos disponibles.

c) Objeto, condiciones y finalidad de la concesión de la subvención.

d) Expresión de que el procedimiento de concesión es el de la concurrencia competitiva.

e) Requisitos para solicitar la subvención y forma de acreditarlos.

f) Órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

g) Plazo de presentación de las solicitudes.

h) Plazo de resolución y notificación.

i) Documentación que se debe acompañar a la subvención.

j) Posibilidad de reformulación de la petición.

k) Indicación de sí la resolución pone fin a la vía administrativa y, en caso contrario, órgano ante el que interponer el recurso administrativo.

l) Criterios de valoración de las solicitudes.

m) Medio de notificación o publicación de las subvenciones concedidas.

n) Posibilidad de anticipar la subvención, explicando las garantías que se establezcan y el plazo para presentarlas. Así como si los costes financieros son subvencionables o no.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

o) Composición del órgano colegiado que informará las solicitudes presentadas, que contará al menos con el Concejal Delegado del servicio, un representante técnico del servicio y un representante de la Intervención.

8.3.- Instrucción del procedimiento de concurrencia competitiva de Concesión de Subvenciones.

El órgano instructor del procedimiento será el órgano gestor, es decir, el servicio encargado de la iniciación y gestión de todo el procedimiento. Administrativamente el órgano instructor será siempre el Concejal Delegado y llevará a cabo de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos que se tengan en cuenta en la propuesta de resolución.

El expediente deberá contener:

a) Solicitudes efectuadas por los beneficiarios y la documentación que, en su caso, se hubiera adjuntado a la misma.

b) Evaluación de las solicitudes o peticiones suscrita el órgano colegiado designado en la convocatoria y conforme a los criterios de valoración establecidos en la misma. Se concretará en relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención y su cuantía, especificando la evaluación efectuada y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

c) Propuesta de resolución suscrita por el Concejal Delegado.

d) Informe de fiscalización por intervención, en el que se comprobará:

* Que la propuesta se ajusta al crédito autorizado por la Convocatoria Pública de Subvenciones.

* Que a la misma se acompañan el informe de evaluación de solicitudes realizado por el órgano colegiado.

* Que el beneficiario no tiene ninguna subvención concedida por el Ayuntamiento de Manzanares pendiente de justificación y cuyo plazo para ello haya finalizado ya.

8.4.- Resolución.

La resolución será siempre motivada. En ella deberá constar:

a) Relación de beneficiarios para los que se propone la concesión de la subvención.

b) La desestimación del resto de las solicitudes y su causa.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legítima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

La resolución del procedimiento se notificará a los interesados de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas. En la notificación deberá constar la cuantía de la ayuda otorgada, las condiciones específicas de la misma, la forma y plazo de justificación y el órgano encargado de la gestión de estas subvenciones. Contra la resolución definitiva, que pondrá fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a su notificación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación, no pudiendo interponer simultáneamente ambos recursos.

8.5.- Publicidad.

a) En el Boletín Oficial de la Provincia, tablón de edictos del Ayuntamiento y página web municipal se publicarán, con periodicidad trimestral las subvenciones concedidas con expresión de la convocatoria, la aplicación presupuestaria, el beneficiario, la cuantía concedida y la finalidad de la subvención.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) La concurrencia a los procesos de concesión de subvenciones implicará la manifestación tácita de consentimiento inequívoco al tratamiento de datos de carácter personal y a su publicación de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, salvo que las bases específicas indiquen otra cosa.

c) No será necesaria la publicidad señalada en el apartado a en los siguientes casos:

c.1) Cuando las subvenciones tengan asignación nominativa en el presupuesto del Ayuntamiento.

c.2) Cuando su otorgamiento y cuantía, a favor de un beneficiario concreto, resulten impuestas por una norma legal.

c.3) Cuando el importe de las subvenciones concedidas individualmente consideradas, sean de cuantía inferior a 3.000 euros. En este supuesto se habrán de anunciar en el tablón de edictos del Ayuntamiento y página web municipal.

Las bases específicas o la resolución de concesión podrán prever otros procedimientos de publicidad distintos.

c.4) Cuando la publicación de los datos del beneficiario en razón del objeto de la subvención pueda ser contraria al respeto y a la salvaguarda del honor, la intimidad personal y familiar de las personas físicas en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, o la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre y cuando la excepción a la publicidad señalada en el apartado a), se haya previsto en la normativa reguladora de las subvenciones.

8.6.- Las convocatorias de subvenciones o, en el caso de subvenciones previstas nominativamente en el presupuesto, los convenios preverán la forma en que los beneficiarios de subvenciones deberán realizar la publicidad de las mismas.

9ª.- Plazo y forma de justificación por parte del beneficiario del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos recibidos.

Las subvenciones concedidas por el Ayuntamiento, sea cual sea su régimen de concesión, deberán justificarse, es decir, el beneficiario queda obligado a justificar el cumplimiento de las condiciones impuestas y la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención. Salvo que en la convocatoria pública se estipule otro procedimiento específico, la justificación requerirá la presentación al Ayuntamiento de cuenta justificativa del gasto realizado acompañada de la siguiente documentación:

a) Certificación del órgano que estatutariamente de fe de la actividad de la persona jurídica o, en el caso de persona física, declaración responsable acreditativa de que se ha realizado la actividad o la inversión que determinó la concesión de la subvención y del coste de la misma.

b) Certificación de los gastos efectuados con cargo a la subvención concedida debidamente desglosados y acreditados mediante facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

Cuando alguno de los gastos subvencionables supere la cuantía de 30.000 euros, en el caso de obras, o 12.000 euros, en el caso de suministros, prestación de servicios o asistencia técnica, el beneficiario deberá presentar, como mínimo, tres ofertas de distintos proveedores con carácter previo a la contratación, salvo que por características especiales de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, o salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de subvención.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La elección entre las ofertas presentadas que deberá aportarse en la justificación, o, en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

c) Para todas aquellas subvenciones enmarcadas en la cooperación internacional y proyectos desarrollados en el exterior se considerará válida la compulsa de cualquier organismo oficial competente u otro medio admisible en Derecho.

A los efectos de controlar las fluctuaciones derivadas de los tipos de cambio, se entenderá como tipo de cambio real el producido en el momento del gasto realizado, todo lo cual deberá quedar perfectamente reflejado por parte del beneficiario de la subvención, a los efectos del oportuno control, siempre que existan divergencias respecto del tipo de cambio existente en el momento de la concesión de la subvención.

d) Certificación de otras subvenciones o ayudas obtenidas para la misma finalidad o, en su caso, mención expresa de que éstas no se han producido.

La cuenta justificativa tendrá el contenido previsto en los artículos 72 o 75 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, según cuál sea la cuantía de la subvención.

Los justificantes originales presentados se estampillarán según lo previsto en el artículo 73 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

La justificación de la subvención deberá realizarse en los plazos señalados en la convocatoria específica y en todo caso en el plazo indicado en el párrafo siguiente.

La cuenta justificativa se presentará en los siguientes plazos:

a) Subvenciones concedidas para las actividades generales en un período determinado: antes de que transcurran dos meses desde la finalización de dicho período.

b) Subvenciones concedidas para una actividad o proyecto concreto: en el mes siguiente a la finalización de la actividad o proyecto.

Las subvenciones que se concedan en atención a la concurrencia de una determinada situación en el receptor no requerirán otra justificación que la acreditación por cualquier medio admisible en derecho de dicha situación previamente a la concesión, sin perjuicio de los controles que pudieran establecerse para verificar su existencia.

El incumplimiento de la obligación de justificación de la subvención o la insuficiente justificación de la misma llevará aparejado el reintegro de la misma.

La Intervención del Ayuntamiento se encargará de comprobar la adecuada justificación de la subvención, así como de la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

Una vez comprobada la justificación se procederá a efectuar el pago de la subvención, salvo los supuestos de pago anticipado.

10ª.- Pago de la subvención medidas de garantía que, en su caso se considere preciso constituir a favor del órgano concedente, medios de constitución y procedimiento de cancelación.

El pago de la subvención se realizará previa justificación, por el beneficiario, de la realización de la actividad, proyecto, objetivo o adopción del comportamiento para el que se concedió en los términos establecidos en la normativa reguladora de la subvención. Las convocatorias públicas de subvenciones regularán los procedimientos de pago de las mismas, que como norma general no tendrá carácter de anticipado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuando el pago se realice pasados seis meses desde la fecha de los certificados de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, será necesario aportar certificados actualizados.

a) Pagos a cuenta.

Podrán realizarse pagos a cuenta, que supondrán pagos fraccionados y deberán responder al ritmo de ejecución de las acciones subvencionadas, abonándose por cuantía equivalente a la justificación presentada.

b) Pagos anticipados.

Se podrán realizar pagos anticipados, es decir, entrega de fondos con carácter previo a la justificación, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención. En este caso, el Ayuntamiento podrá exigir al beneficiario la presentación de una garantía que responda del pago anticipado, salvo en los casos previstos en el artículo 42.2 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

El plazo para presentar las garantías será el establecido en las correspondientes bases específicas o actos de concesión.

La garantía se constituirá:

- En metálico o en valores públicos o privados que se depositarán en la Tesorería del Ayuntamiento.
- Mediante aval prestado por bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, establecimientos financieros de crédito y sociedades de garantía recíproca autorizados para operar en España legitimados o legalizados por Notario, Corredor de Comercio, Agente de Cambio y Bolsa o Abogacía del Estado y depositado en la Tesorería del Ayuntamiento.
- Por contrato de seguro de caución con entidad aseguradora autorizada en el ramo de caución, debiendo entregarse el certificado del contrato igualmente en la Tesorería del Ayuntamiento.

Todas las garantías deberán quedar constituidas en el plazo que se indique en la resolución por la que se apruebe el pago anticipado de la subvención.

Una vez justificada la subvención por el beneficiario podrá este solicitar que le sea cancelada la garantía presentada y en el caso de las personas físicas o jurídicas privadas les sea devuelto los depósitos o avales constituidos, para ello será preciso informe favorable de Intervención acerca de que el beneficiario ha cumplido con todas las obligaciones inherentes en la concesión de la subvención y que los fondos públicos se han destinado a los fines para los que fueron concedidos.

11ª.- Circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la Concesión de la Subvención, podrán dar lugar a la modificación de la resolución.

Para que una vez concedida la subvención sólo se admitirán modificaciones de la resolución en los siguientes casos y condiciones:

a) Modificaciones que afecten a la finalidad para la que se concedió la subvención. Sólo se podrán conceder cuando por el beneficiario se demuestre que la misma no se puede realizar en las condiciones en que viene establecida en la resolución de concesión, por el importe concedido o por el plazo de realización.

Para que se autorice un cambio de finalidad de la subvención deberá presentarse solicitud de autorización debidamente motivada acompañada de la documentación exigida en las bases de la convocatoria para su concesión. El procedimiento de tramitación será el mismo que para la concesión.

b) Modificaciones que afecten al plazo de justificación de la subvención. Sólo se podrá conceder cuando por causas debidamente justificadas la actividad o la obra financiadas con la subvención no ha-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

yan podido terminarse en el período establecido en la resolución de concesión y deberá solicitarse con dos meses de antelación a la finalización del de justificación.

12ª.- Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

Salvo que las respectivas convocatorias o, en caso de subvenciones nominativamente previstas en el presupuesto, los convenios indiquen lo contrario, las ayudas concedidas serán compatibles con cualesquiera otras ayudas concedidas al beneficiario por organismos públicos o privados.

Las ayudas concedidas, en ningún caso, podrán ser superiores, aisladamente o en concurrencia con otras ayudas de otras Administraciones Públicas, o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, al coste de la actividad presupuestada por el beneficiario. La cuantía de la ayuda podrá ser objeto de modificación por esta causa.

13ª.- Reintegros.

Procederá el reintegro de las ayudas percibidas, y, en su caso, de los intereses de demora en los siguientes casos:

- Obtener la ayuda sin reunir las condiciones requeridas para ello, o mediante datos no ajustados a la realidad.
- Falta de realización de la actividad objeto de la ayuda, en los términos previstos en la resolución de concesión de la subvención.
- Incumplimiento de la justificación o de cualquier otra obligación impuesta a los beneficiarios.
- Los demás supuestos recogidos en la normativa reguladora de las subvenciones.

El reintegro podrá hacerse efectivo por vía de compensación.

Disposición Final

En todo aquello que no se regule en las presentes bases generales, que se incluyen como anexo a las bases de ejecución del presupuesto de la Corporación de 2020, se estará a lo dispuesto la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, su normativa de desarrollo y el Reglamento Orgánico Municipal.

Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas locales, aprobado por R.D. 2/2004, se podrá interponer contra la aprobación de indicado Presupuesto y Plantilla recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del anuncio en el BOP, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha.

Asimismo, frente al acuerdo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, se podrá interponer recurso potestativo de reposición dentro del plazo de un mes contando desde el siguiente día al de la publicación de este anuncio en el BOP, o impugnarlo directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la citada publicación, mediante recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real.

Manzanares, 25 de febrero de 2020.- El Alcalde.

Anuncio número 591

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

PEDRO MUÑOZ
ANUNCIO

Se pone en conocimiento de los sujetos pasivos y demás interesados, a efectos de notificación colectiva, que se encuentra expuesto al público en este Ayuntamiento por período de quince días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, el Padrón Fiscal de la Tasa por Recogida de Basura del 1º semestre 2020, el cual ha sido aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 21 de febrero de 2020.

Contra las liquidaciones incluidas en estos Padrones cabrá interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento. No obstante, la interposición del recurso no paralizará el procedimiento tributario en curso, salvo que se garantice el pago de la deuda en las condiciones establecidas en el artículo 14 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Pedro Muñoz, 28 de febrero de 2020.- El Alcalde, Carlos Alberto Ortiz Sánchez-Tinajero.

Anuncio número 592

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****PIEDRABUENA**

Anuncio del Ayuntamiento de Piedrabuena de aprobación inicial de la modificación de las Bases Reguladoras de Subvenciones de Acceso a Primera Vivienda.

El Pleno del Ayuntamiento de Piedrabuena, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de febrero de 2020, acordó la aprobación inicial de la modificación de las Bases de Subvención de Acceso a la Primera Vivienda.

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

En Piedrabuena, a 28 de febrero de 2020.- El Alcalde, José Luis Cabezas Delgado.

Anuncio número 593

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

TOMELLOSO

ANUNCIO

Visto el Dictamen favorable de la Comisión Informativa de Bienestar Social en sesión celebrada el día 17 de febrero de 2020, relativo a la aprobación de las bases que regulan la Concesión de Subvenciones a Asociaciones de Interés Social y Cooperación Exterior Convocatoria 2020.

Existiendo consignación presupuestaria adecuada y suficiente según informe de Intervención de fecha 18 de Febrero de 2020,

En uso de las facultades que me confiere la legislación vigente;

He resuelto:

Aprobar las bases para la concesión de subvenciones a Asociaciones de interés Social y Cooperación Exterior Convocatoria 2020.

CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE INTERÉS SOCIAL Y COOPERACIÓN EXTERIOR 2020.

CONVOCATORIA 2020.

1.- OBJETO:

El Ayuntamiento de Tomelloso convoca para el año 2020 la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones a asociaciones de carácter Social y Cooperación Exterior, que tengan entre sus principales fines el desarrollo de acciones sociales

2.- FINALIDAD:

Dentro de las finalidades que pretende el Ayuntamiento de Tomelloso, se encuentra el fomento de todas aquellas actividades enmarcadas en el ámbito cultural y de defensa del medio ambiente y protección animal y en general el apoyo a la participación ciudadana a través de las diferentes asociaciones, tal y como se contempla en el Plan Estratégico de subvenciones 2017/2021.

Para llevar a cabo este propósito, el Ayuntamiento de Tomelloso ha considerado conveniente determinar con precisión las condiciones de concesión de subvenciones destinadas a todas aquellas actividades comprendidas en el ámbito de los Servicios Sociales y Cooperación Exterior.

3.- ÁMBITO DE CONVOCATORIA:

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Tomelloso convoca subvenciones, mediante procedimiento de concurrencia competitiva, para apoyar iniciativas en el ámbito de Servicios Sociales, y Cooperación Exterior promovidas por Asociaciones legalmente constituidas o de nueva creación que contemple esta finalidad y que carezcan de ánimo de lucro.

2.- Las subvenciones tendrán la finalidad de promocionar y ayudar a la realización de acciones y actividades englobadas en al apartado anterior, siempre que propicien la participación en las mismas, de los ciudadanos de Tomelloso y tengan un carácter abierto.

3.- Los proyectos a considerar en esta convocatoria serán los realizados a lo largo del año 2020.

4.- ACTIVIDADES Y CONCEPTOS NO SUBVENCIONABLES:

No serán subvencionados, y por tanto no se tendrán en cuenta a la hora de la justificación de la subvención concedida las siguientes actividades y conceptos:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1.- Actividades que a pesar de haber tenido una continuidad de 3 años no hayan conseguido aceptación popular.

2.- Actividades que sean ofertadas por cualquiera de los Departamentos del Ayuntamiento.

3.- Comidas, invitaciones, banquetes o similares.

4.- Gastos comunes de consumibles, papelería, etc.

5.- Gastos relativos a cuñas y/o inserciones publicitarias, salvo cuando la actividad subvencionada consista precisamente en una campaña de difusión, o bien aquellos anuncios de actividades programadas por la asociación dentro de sus fines.

6.- Gastos de mantenimiento y suministros: consumo electricidad, agua, teléfono, alquiler, etc. a excepción de aquellos que estuvieran expresamente vinculados con el objeto de la subvención solicitada.

7.- Viajes y Excursiones, excepto aquellos necesarios para la realización de actividades. (Desplazamientos o traslados).

8.- Adquisición de mobiliario, equipos informáticos equipamientos o ropa o cualesquiera otros bienes inventariables.

9.- Las gratificaciones al personal de la asociación.

10.- Los artículos de publicidad de la entidad .

Solo serán subvencionables los gastos pagados que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada resulten estrictamente necesarios, se realicen y paguen dentro del plazo de realización de la actividad y justificación de la subvención que no excedan el valor del mercado.

Las subvenciones se destinarán a cubrir parte de los gastos de los proyectos, no pudiendo solicitar a otros Departamentos o Concejalías del Ayuntamiento subvención para el mismo proyecto.

5.- BENEFICIARIOS:

Podrán solicitar subvención aquellas entidades sin ánimo de lucro, existentes o de nueva creación, que cumpla y acredite documentalmente los siguientes requisitos:

1.- Tener su domicilio social en esta ciudad, o que estando fuera realicen su actuación en beneficio de ella.

2.- En el caso de tener su domicilio social en la ciudad, estar debidamente inscrita en el Registro Municipal de Asociaciones y tener los datos actualizados, o estar en trámite de inscripción durante el ejercicio correspondiente, para lo que deberá dirigirse a la Asesoría Jurídica del Centro Municipal de Servicios Sociales.

3.- No ser beneficiaria de subvenciones nominativas instrumentadas en convenios de colaboración con el Ayuntamiento de Tomelloso en el mismo ejercicio presupuestario.

4.- La entidades beneficiarias deberán aportar recursos propios a la financiación de la actividad o proyecto, como mínimo un 20% del presupuesto total del mismo.

Quedarán excluidas de este procedimiento de concesión de subvenciones todas aquellas entidades que:

1. Aquellas que no cumplan los requisitos establecidos en las Bases.

2. Aquellas que utilicen publicidad sexista y/o discriminatoria en la difusión de los programas y actividades subvencionadas.

3. Aquellas entidades que estén incurso en alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

4. Aquellas asociaciones que no recojan entre sus fines principales los Servicios Sociales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

6.- SOLICITUDES, DOCUMENTACION Y PRESENTACIÓN:

1.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, Plaza de España, número 1 - 13700 Tomelloso (Ciudad Real) e irán dirigidas a la Sra. Alcaldesa.

También se podrán presentar por cualquiera de los medios previstos en el artículo 12 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.- Junto con la solicitud e información requerida en ella, obligatoriamente se adjuntará la siguiente documentación:

- Anexo I: Trayectoria histórica de la Asociación y Memoria de actividades realizadas durante el año 2019.

- Anexo II: Un único proyecto anual que detalle por separado cada una de las actividades a desarrollar si hubiera más de una para las que solicita la subvención, incluyendo un presupuesto detallado de cada actividad.

- Declaración Jurada del representante de la Entidad en la que manifieste que esta se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias ante la Hacienda Pública, Ayuntamiento de Tomelloso y frente a la Seguridad Social, y que asume el compromiso de acreditación de estas circunstancias ante el Ayuntamiento de Tomelloso, así como que está al corriente del cumplimiento de sus obligaciones por reintegro de subvenciones y no se halla incurso en prohibición para obtener la condición de beneficiario de la subvención.

3.- Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la convocatoria y no acompaña todos los documentos e informaciones establecidas esta, o estos presentan defectos de forma, se requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo improrrogable de 10 días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución por parte del órgano competente, según lo previsto en el artículo 23 apartado 5 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones y conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.- El mero hecho de presentar solicitud de subvención no garantiza la concesión de la misma.

7.- PLAZO DE PRESENTACION DE SOLICITUDES:

El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 25 de marzo de 2020.

No serán admitidas a trámite las solicitudes que se presenten fuera del plazo establecido en esta Convocatoria, resolviéndose la inadmisión de las mismas, que deberá ser notificado al interesado.

8.- RESOLUCIONES:

1.- El órgano encargado de informar las solicitudes serán las Comisiones Informativa de Servicios Sociales.

2.- La cuantía final obtenida para cada uno de los proyectos o actividades presentados, vendrá determinada por el número total de puntos de cada uno de ellos, aplicándoles un coeficiente de corrección que, a su vez, se establecerá en función del número de proyectos presentados, la valoración de los mismos y la cuantía de la partida presupuestaria asignada, concretándose con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$CA = (Pi \times PSP / 100) \times (PP / \Sigma DP).$$

CF Cuantía final.

P Puntos obtenidos.

PSP Petición Solicitada para el Proyecto.

PP Partida presupuestaria.

DP Dotación provisional ($DP = P \times PSP / 100$).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CC Coeficiente corrector (CC = PP / sumatorio DP).

La cantidad máxima por programa/actividad subvencionada no podrá superar la cantidad total solicitada para el mismo.

3.- La resolución pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer Recurso de Reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldesa, o recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.

4.- El plazo de resolución será de tres meses a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y se notificará individualmente a los interesados.

5.- La concesión de una subvención con cargo a un ejercicio económico determinado, no significará adquisición de derecho alguno para posteriores años y queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la resolución de concesión.

6.- Las asociaciones podrán solicitar un adelanto de la subvención concedida de hasta un 50% de la cantidad aprobada en la resolución que estará sujeta a la justificación en el plazo marcado en esta Convocatoria y a su reintegro y demás responsabilidades establecidas en la Ley General de subvenciones, en el caso de no aplicarse los fondos a la actividad solicitada o no justificarse

Debidamente .

9.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:

Los beneficiarios de las subvenciones están obligados, sin perjuicio de otras que puedan estar establecidas legalmente a:

1.- Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención y acreditar la realización de la misma, mediante la aportación de carteles, dípticos, etc.

2.- Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Ayuntamiento de Tomelloso en relación con el desarrollo y ejecución de la actuación subvencionada.

3.- Comunicar cualquier eventualidad en el desarrollo del proyecto, en el momento en que esta se produzca.

4.- Dar la publicidad adecuada a las actividades, haciendo constar en toda la información, documentación, propaganda impresa, radiofónica o audiovisual publicitaria que la actividad conlleve el patrocinio y/o colaboración del correspondiente Departamento del Excmo. Ayuntamiento de Tomelloso y su simbología correspondiente. A estos efectos los distintos Departamentos facilitarán a las Asociaciones los logotipos correspondientes. El incumplimiento de este requisito podrá ser motivo de denegación de la subvención.

5.- Comunicar al Ayuntamiento la obtención de otras subvenciones, ayudas o ingresos, para la misma finalidad, procedentes de cualquier otra Administración Pública o Entidad Privada, que podrán ser compatibles con las concedidas en esta convocatoria, siempre y cuando el importe de las mismas aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas o ingresos, no supere el coste de la actividad subvencionada.

6.- Disponer de fondos económicos suficientes para cubrir la/s actividad/es previstas y contempladas en la memoria, independientemente de que el Ayuntamiento le conceda o no la subvención.

10.- EJECUCION Y JUSTIFICACION DE LAS SUBVENCIONES:

El plazo de ejecución para la realización del proyecto/actividad subvencionado estará comprendido entre el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Las justificaciones se entregarán en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Tomelloso, en horario de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. El beneficiario podrá justificar la subvención una vez aprobada. El plazo de justificación no excederá del día 14 de diciembre de 2020.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Excepcionalmente se podrá solicitar una prórroga, cuando existan razones justificadas que impidan ejecutar el proyecto dentro del plazo establecido en el punto anterior. Dicha prórroga deberá ser solicitada, en todo caso, antes del 15 de diciembre de 2020 y justificada la actividad no más tarde del 15 de enero de 2021.

El plazo de presentación de justificación para aquellas asociaciones que realicen su proyecto de actividades en el período comprendido del 15 y el 31 de diciembre de 2020, se prorrogará hasta 15 de enero de 2021.

La documentación a aportar para la justificación de la subvención, será la siguiente:

1.- Cuenta justificativa simplificada. La relación de los gastos deberá ascender, como mínimo, a lo presupuestado inicialmente en la solicitud de subvención por la asociación.

2.- Facturas originales o fotocopias compulsadas de las mismas correspondientes al ejercicio natural de otorgamiento de la subvención, emitidas según el artículo 6 del Real Decreto 1496/2003 de 26 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los requisitos de facturación, y que supongan el importe total de la subvención concedida.

3.- No se aceptarán como justificantes de las subvenciones los tickets de correos, grandes superficies, hipermercados, etc., salvo en los casos en los que se acredite la imposibilidad de emisión de factura por parte del prestador del servicio o suministrador de bienes.

4.- Ficha de terceros, si no se ha presentado con anterioridad o existe variación de los datos.

5.- Acreditar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Agencia Tributaria y frente a la Seguridad Social, así como que no es deudor de la Hacienda Municipal.

6.- Declaración responsable de que la Asociación no es deudora por resolución de procedencia por reintegro de subvenciones.

En cualquier caso, junto a la exigencia de presentación de facturas, será requisito indispensable en la justificación de la subvención que el beneficiario presente el documento justificativo de la cada uno de los pagos que ha realizado, consistentes en:

- Si la forma de pago es el cheque, el documento justificativo consistirá en un Recibi firmado y sellado por el proveedor en el que figure el número y la fecha del cheque, firma, nombre y NIF de la persona que lo firma, así como copia del extracto bancario del cargo en cuenta correspondiente a la operación.

- Si la forma de pago consiste en transferencia bancaria, se justificará mediante copia del resguardo del cargo de la misma, debiendo figurar en el concepto de la transferencia el número de factura o, en su defecto, el concepto abonado.

- Si la forma de pago es en metálico, el documento justificativo consistirá un Recibí firmado y sellado por el proveedor, en el que se especifique la factura a la que corresponde el pago y su fecha, así como el nombre, firma y NIF de la persona que lo firma. Solo se admitirá el pago en metálico en facturas o documentos justificativos de gasto de cuantía inferior a 2.500 € (artículo 7 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre).

Las Asociaciones que se acojan a la presente convocatoria de subvención, autorizan al Ayuntamiento de Tomelloso a recabar de la Agencia Tributaria, en su caso, el certificado sobre el estado de sus obligaciones, según establece el art. 23, punto 3º, párrafo 4º de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones).

11.- DENEGACION POR SILENCIO:

Las ayudas solicitadas se entenderán denegadas si transcurridos 3 meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes no se ha dictado y notificado resolución expresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

12.- REINTEGROS:

Procederá el reintegro de las ayudas percibidas en los siguientes casos:

- 1.- Obtener la ayuda sin reunir las condiciones requeridas para ello, o mediante datos no ajustados a la realidad.
- 2.- No realizar a actividad objeto de la ayuda, según lo previsto en la resolución.
- 3.- Incumplimiento de la justificación o de cualquier otra obligación impuesta a los beneficiarios.
- 4.- No dar la debida publicidad de la colaboración del Ayuntamiento.
- 5.- El incumplimiento por parte de la entidad beneficiaria de cualquier otro de los requisitos establecidos en esta convocatoria y demás normativa aplicable.

13.- DISTRIBUCIÓN DE SUBVENCIONES, MODO DE OBTENERLAS Y CUANTÍA:

El presupuesto para el pago de las subvenciones de Acción Social y Cooperación Exterior, fijado en 10.900 € con cargo a la aplicación presupuestaria 23101-489.06 del presupuesto municipal vigente.

13.1- Actividades Acción social, se subvencionarán actividades dirigidas a:

- Familias y menores en riesgo de exclusión social.
- Colectivos con capacidades diferentes.
- Tercera Edad y personas en riesgo de exclusión social.
- Prevención de violencia de genero, y promoción de la igualdad.

13.2 Actividades de Cooperación Exterior.

Proyectos de Ayuda al Desarrollo.

a) Serán sectores de actuación preferente aquellos que contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados en 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas, que entre otros objetivos, fijan como meta para 2030 los siguientes:

- 1.º Poner fin a la pobreza y al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- 2.º Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas.
- 3.º Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.
- 4.º Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- 5.º Garantizar la disponibilidad de agua y saneamiento.
- 6.º Combatir el cambio climático y promover el desarrollo sostenible.

b) Asimismo, se podrán financiar las actuaciones de los siguientes sectores priorizados:

1.º El acceso universal a la educación. Se consideran actuaciones prioritarias en este sector el acceso a una educación primaria de calidad, el acceso a la formación profesional y enseñanzas técnicas, formación para el empleo y la formación del profesorado.

2.º El acceso universal a la salud. Se consideran actuaciones prioritarias en este sector la atención sanitaria básica, nutrición, educación sanitaria, formación del personal sanitario y la lucha contra las enfermedades infecciosas

3.º El acceso universal al agua potable y la mejora del acceso al saneamiento y de las condiciones básicas de habitabilidad. Se consideran actuaciones prioritarias en este sector las destinadas a proporcionar abastecimiento básico de agua potable, saneamiento básico y la eliminación o tratamiento de residuos sólidos, así como la construcción de viviendas de bajo coste y erradicación del chabolismo.

4.º El acceso a servicios e infraestructuras sociales. Se consideran actuaciones prioritarias en este sector la ayuda multisectorial para servicios sociales básicos (educación, salud y servicios socia-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

les), el apoyo a programas especiales para infancia, personas con discapacidad y personas mayores y programas de inclusión social para jóvenes.

5.º La eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Se consideran actuaciones prioritarias las destinadas a la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, la mejora de oportunidades de las mujeres en el ámbito económico y el apoyo a organizaciones e instituciones que trabajan para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

6.º El desarrollo rural, promoción de la seguridad y soberanía alimentaria. Se consideran actuaciones prioritarias en este sector las orientadas a la mitigación del cambio climático, la promoción de una agricultura sostenible, dirigida a garantizar una seguridad alimentaria, mediante cultivos alternativos, huertos ecológicos o cooperativas agrícolas, así como promover la comercialización de productos de pequeños y pequeñas agricultoras.

14.- GASTOS SUBVENCIONABLES:

ACCIÓN SOCIAL.

- Gastos de teléfono, luz, agua, alquiler y cualquier otro suministro relacionado con la sede de la asociación de manera indubitada y siempre que así lo haya aprobado previamente el órgano de concesión, que no podrá superar el 20% de la cantidad total subvencionada y que sea imprescindible para el desarrollo de la actividad

- Gastos de contratación de personal especializado, monitores, profesores, conferenciantes, coordinadores.

- Gasto de Material inventariable o fungible con el límite de 150 euros siempre que sea imprescindible para la realización de la actividad.

- Gastos derivados de las Actividades, viajes culturales, visitas y/o asistencias a museos y teatros.

- Gastos de material divulgativo: Campañas informativas, folletos, etc.

- Jornadas, seminarios y conferencias.

COOPERACIÓN EXTERIOR.

- La construcción o rehabilitación de edificaciones e infraestructuras.

- La compra y transporte de equipos y materiales.

- Los costes del personal local.

- Los costes del personal desplazado, según lo dispuesto en el Estatuto de los Cooperantes, no podrá superar el 10% de la subvención solicitada.

- Los costes de capacitación y formación de los recursos humanos locales.

- Los costes de funcionamiento del proyecto, relativos a la adquisición de materiales fungibles y otros suministros necesarios para el desarrollo del proyecto, con un límite del 15% de la subvención solicitada.

- El fondo rotatorio, entendido como el importe empleado para conceder los préstamos a las personas beneficiarias. En este caso, debe señalarse el importe y destino de los retornos previstos.

- Los costes de la compra de productos de primera necesidad.

15.- CRITERIOS A VALORAR:

1.- ACCIÓN SOCIAL.

Criterios a valorar puntuación

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

IGUALDAD

Proyectos que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades en el núcleo familiar entre hombres y mujeres	10 puntos
Proyectos que fomenten la eliminación de las actitudes sexistas y la participación social de las mujeres en los ámbitos de educación, cultura, salud, deporte, política, asociacionismo	10 puntos
Certámenes, concursos, exposiciones, cine-forum, teatro-forum entorno a la igualdad o prevención de la violencia de genero	5 puntos
Establecimiento de medidas concretas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre	10 puntos
Actividades que supongan la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad de género, erradicación de la violencia contra las mujeres, corresponsabilidad.	10 puntos
El diseño, elaboración y edición de videos u otros soportes audiovisuales que permitan fomentar un cambio de actitudes y valores en este sentido en la comunidad educativa	5 puntos
Programas y/o proyectos que fomenten la integración y participación de mujeres con diversidad funcional.	10 puntos
Proyectos que fomenten la igualdad, la protección y los derechos dentro del colectivo LGBT	10 puntos
Proyectos y actividades que ayuden eliminar los prejuicios y los mitos en torno al colectivo LGTB, así como para reducir el acoso y la violencia hacia estas personas.	15 puntos
Seminarios, jornadas, mesas redondas, conferencias en torno a la identidad sexual, la orientación del deseo y la diversidad como valor	10 puntos
Programas de promoción de la igualdad de trato y no discriminación en la sociedad de colectivos	15 puntos
Otras iniciativas en consonancia con el objetivo de esta convocatoria	10 puntos

MAYORES

Actividades socioculturales para la tercera edad que fomenten el encuentro de personas mayores en actos y eventos de marcado carácter social y cultural	10 puntos
Campañas por un envejecimiento activo (marchas populares, día del senderismo) en coordinación con el Ayuntamiento.	10 puntos
Programas que promuevan el asociacionismo y la participación activa de las personas mayores en la vida social del municipio y específicamente las actividades que potencien la convivencia, socialización, creatividad, desarrollo personal, bienestar social y calidad de vida de los mayores asociados.	15 puntos
Actividades que fomenten la promoción de la autonomía personal y del desarrollo psicosocial	15 puntos
Programas dirigidos al fomento de actividades intergeneracionales	5 puntos
Otras iniciativas en consonancia con el objetivo de esta convocatoria	10 puntos

COLECTIVOS EN SITUACION O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Proyectos que desarrollen sus actuaciones en zonas del municipio donde se hace necesaria la intervención social específica dadas las características socio económicas de la población	15 puntos
Actividades dirigidas a colectivos especialmente vulnerables que promuevan la rehabilitación, apoyo psicosocial y grupos de autoayuda que permitan mejorar la calidad de vida y potenciar las capacidades personales y sociales favoreciendo la integración y participación en la vida social	15 puntos
Proyectos de prevención, intervención y atención a necesidades básicas e inserción social	10 puntos
Programas de integración socio-comunitaria mediante la realización de actividades de animación sociocultural y tiempo libre, que mejoren la calidad de vida de las personas beneficiarias	10 puntos
Acciones encaminadas a la dispensación de alimentos elaborados, higiene, ropería y similares a personas en riesgo de exclusión social	10 puntos
Proyectos de rehabilitación, formación, intervención y reinserción social de sujetos afectados por problemas de adicción, VIH-SIDA y ex reclusos	15 puntos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



Acciones tendentes al desarrollo integral de la comunidad gitana	15 puntos
Proyectos de creación y mantenimiento de redes para combatir la exclusión social y laboral	10 puntos
Otras iniciativas en consonancia con el objetivo de esta convocatoria	10 puntos

DISCAPACIDAD

Fortalecimiento de las redes relacionales y de apoyo y promoción del ocio y el tiempo libre inclusivos	10 puntos
Proyectos que fomenten valores de convivencia en el entorno social y favorezcan el juego, a través de actividades culturales, deportivas, de ocio infantil y adolescente	10 puntos
Proyectos dirigidos a la capacitación de profesionales para realizar tareas con discapacitados	5 puntos
Actividades dirigidas a terapias específicas con discapacitados	15 puntos
Programas que fomenten la participación de personas con discapacidad y de sus familias	10 puntos
Actividades de acompañamiento, apoyo y respiro familiar	10 puntos
Actividades de información a personas afectadas y sus familias sobre la discapacidad, enfermedad o trastorno objeto de este concepto subvencionable	10 puntos
Otras iniciativas en consonancia con el objetivo de esta convocatoria	10 puntos

INMIGRANTES

Actividades dirigidas a impulsar la integración social de la mujer inmigrante	15 puntos
Actividades interculturales, de convivencia y/o que promuevan una imagen positiva de la población inmigrante	10 puntos
Asesoramiento legal y otros recursos a personas inmigrantes	10 puntos
Proyectos que fomenten la prevención del Racismo y la Xenofobia	15 puntos
Actividades culturales, educativas y de ocio y tiempo libre que fomenten la integración social entre las personas procedentes de otros países y la población autóctona	15 puntos
Promover hábitos de vida saludables que favorezcan la convivencia y la integración social	10 puntos

FAMILIA E INFANCIA

Programas para prevenir el absentismo escolar, promover la integración de jóvenes y menores en el sistema educativo, y garantizar las condiciones de igualdad en el acceso a éste, como instrumento clave de su participación activa en la sociedad	15 puntos
Actividades lúdicas que fomenten la utilización saludable del tiempo libre, el intercambio cultural, la interacción entre jóvenes inmigrantes de diferentes culturas y la asimilación de valores como la igualdad, respeto, solidaridad	10 puntos
Actividades dirigidas a apoyar a los padres en la resolución de conflictos con los menores	10 puntos
Proyectos encaminados a mejorar las condiciones personales, familiares y sociales de los menores en los barrios	10 puntos
Proyectos encaminados a prevenir situaciones de riesgo social que puedan afectar a los/as menores, ofrecer asesoramiento y orientación	15 puntos

SALUD

Actividades dirigidas a la promoción de la salud (adquisición de hábitos saludables, prevención de enfermedades, charlas, talleres, cursos)	15 puntos
Actividades que promuevan la participación ciudadana en el ámbito de la salud	10 puntos
El desarrollo de acciones/actividades participativas encaminadas a disminuir las incidencias de la enfermedad	10 puntos
Prevenir determinadas problemáticas de la salud, con programas o actividades dirigidas a grupos de población o colectivos específicos	10 puntos
Actividades que se dirijan a la prevención en el ámbito de las drogodependencias y otras adicciones, así como la promoción de hábitos saludables y prevención del consumo	15 puntos
Divulgar actividades y programas relacionados con la promoción de la salud (jornadas de salud, escuelas de salud...)	5 puntos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



Criterios generales a valorar puntuación número de personas destinatarias:

Se valorará tanto el número de personas beneficiarias de la actuación, como la proporción de la población objetivo afectada por determinadas circunstancias a la que se pretenda llegar:

- Más de 50: 6 puntos.
- Entre 25 y 50: 4 puntos.
- Entre 10 y 25: 2 puntos.

La experiencia de la entidad en el ámbito del proyecto en años anteriores y su implementación territorial hasta 6 puntos (0,5 por año).

Extensión temporal de las actividades del proyecto previstas a lo largo del año.

- Se realizan de 10 a 12 meses al año: 5 puntos.
- Se realizan de 6 a 9 meses al año: 4 puntos.
- Se realizan de 4 a 6 meses al año: 3 puntos.
- Se realizan de 1 a 3 meses al año: 2 puntos.
- Menos de un mes al año: 1 punto.

Por la promoción, formación del voluntariado social y otras formas de cooperación entre la ciudadanía: 3 puntos

Por complementar las actuaciones de los servicios sociales municipales en el sector al que se dirige el proyecto.

- Muy complementario: 6 puntos.
- Complementario: 3 puntos.
- Poco complementario: 0 puntos.

Grado de innovación del proyecto hasta 4 puntos.

Antigüedad de la asociación en el registro de asociaciones del Ayuntamiento de Tomelloso.

- Antigüedad de 10 o más años: 3 puntos.
- Antigüedad entre 5 y 9 años: 2 puntos.
- Antigüedad entre 1 y 4 años: 1 punto.
- Antigüedad inferior a 1 año: 0 puntos.

Participación de otros colectivos: 5 puntos.

Presupuesto es adecuado y ajustado al proyecto.

- El presupuesto previsto es adecuado y existe equilibrio entre los diferentes conceptos de gasto 5 puntos.
- El presupuesto previsto es parcialmente adecuado y existe un cierto equilibrio entre los diferentes conceptos de gasto: 3 puntos.
- El presupuesto previsto es poco adecuado al proyecto presentado: 1 punto.

Sector de la población a la que se destina prioritariamente el proyecto:

- Exclusivamente a miembros de la asociación: 1 punto.
- Abierta parcialmente a la ciudadanía no asociada: 2 puntos.
- Actividades abiertas a todo el público: 3 puntos.

Número horas de duración de la actividad.

- Más de 160 horas : 5 puntos.
- Entre de 101 y 159 horas: 4 puntos.
- Entre 51 y 100 horas: 3 puntos.
- Entre 16 y 50 horas: 2 puntos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Entre 0 y 15 horas: 1 punto.

Por cada profesional o monitor que realice la actividad , hasta 2 puntos (0,25 por monitor).

2.- Cooperación Exterior.

Puntuación criterios a valorar.

Puntuación Actividades de sensibilización formación y educación al desarrollo sostenible y movilización social	15 puntos
Proyectos de promoción y defensa de los derechos humanos	15 puntos
Proyectos objeto de sostenibilidad medioambiental	15 puntos
Satisfacción de necesidades básicas de la población. Entendiéndose como tales; alimentación, vivienda, acceso al agua potable y saneamiento básico, salud, educación, servicios sociales y la implantación de pequeñas infraestructuras productivas o de autoabastecimiento	20 puntos
Proyectos de desarrollo económico y social (atención integral de las necesidades socioeconómicas de la comunidad destinataria y reparación de daños medioambientales)	20 puntos
Acciones de Ayuda Humanitaria y de Emergencia. Entendiéndose como tales las que tiene carácter de urgencia, en razón de catástrofes naturales, de conflictos bélicos o de sus efectos, desabastecimiento de materias primas básicas o de calamidades de cualquier naturaleza	20 puntos
Proyectos socio sanitarios (atención primaria y reproducción; prevención y lucha contra enfermedades contagiosas, en particular VIH/SIDA; atención sanitaria materno-infantil; seguridad alimentaria; capacitación de agentes sanitarios; e infraestructuras sanitarias) 20 puntos	20 puntos
Proyectos que fomenten la igualdad de trato entre hombres y mujeres	20 puntos
Proyectos que fomenten la igualdad de trato entre hombres y mujeres	15 puntos

Criterios generales a valorar proyectos de ongd's con sede en Tomelloso Hasta 15 puntos.

Experiencia en la zona y/o país.

- Más de 11 años: 10 puntos.

- Entre 7 a 10 años: 6 puntos.

- Entre 3 a 6 años: 4 puntos.

- Menos de 2 años: 2 puntos.

Número de proyectos realizados/experiencia en proyectos de cooperación al desarrollo hasta 6 puntos (0,5 por proyecto).

Experiencia en el sector de actuación del proyecto.

- Más de 11 años: 10 puntos.

- Entre 7 a 10 años: 6 puntos.

- Entre 3 a 6 años: 4 puntos.

- Menos de 2 años: 2 puntos.

Enfoque de género en la elaboración y aplicación del proyecto:

Proyectos cuyos efectos beneficien al conjunto de la población, no siendo destinatarias exclusivamente mujeres, pero posibilite cambios en la mentalidad respecto a la igualdad:

Proyectos que tengan impacto en la mejora de la situación de las mujeres, aun sin ser destinatarias directas: Proyectos específicamente destinados a mujeres, siendo el fomento de la igualdad su principal objetivo y teniendo en cuenta el número de mujeres beneficiarias 5 puntos 10 puntos y 15 puntos.

16.- PROTECCIÓN DE DATOS:

La información contenida en la solicitud de subvención presentada quedará sometida a la normativa vigente en materia de protección de datos. Los datos personales relativos a la subvención se podrán integrar en ficheros automatizados, pudiendo el interesado ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación reconocidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Da-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tos de carácter Personal y demás normas de desarrollo. La mera presentación de la solicitud de ayuda significa la aceptación de la incorporación de sus datos al mencionado fichero, así como la publicación de los mismos en los términos que establezca la normativa vigente en materia de subvenciones.

D^a/D. _____ N.I.F. _____
DOMICILIADO EN _____ CALLE: _____ N^o _____
TELÉFONO: _____ ACTUANDO COMO PRESIDENTE _____ CON C.I.F.: _____
_____ Y DOMICILIO EN C/ _____ DE TOMELLOSO (C. Real).
TELÉFONO _____

EXPONE:

Que teniendo conocimiento de la Convocatoria de concesión de Subvenciones a Asociaciones de Interés Social y Cooperación exterior del año 2020, en régimen de concurrencia competitiva,

SOLICITA:

Le sea concedida subvención para la realización de actividades durante el año 2020, para lo cual adjunta la siguiente documentación:

- ANEXO I: Trayectoria histórica de la Asociación y Memoria de actividades realizadas durante el año anterior.
- ANEXO II: Proyecto Anual y Plan de Financiación 2020.
- Declaración de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias frente a la Seguridad Social y de las fiscales con el Ayuntamiento.
- Declaración de no estar incurso/a en causa de prohibición para obtener la condición de beneficiario/a.

Tomelloso, _____ de _____ de 2020.

SRA. ALCALDE ACCTAL. DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOMELLOSO.

ANEXO I

TRAYECTORIA HISTÓRICA DE LA ASOCIACIÓN Y MEMORIA DE ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 2019.

Año de fundación:

Fines y objetivos marcados en sus Estatutos:

Principales logros y actividades de la Asociación en los últimos 5 años:

Memoria de Actividades 2019.

Procesos en los que ha colaborado con el Ayuntamiento de Tomelloso (Punto 13 de esta convocatoria):

ANEXO II

Proyecto anual: (Descripción del Proyecto general a desarrollar durante el año 2020, que podrá constar de una única actividad o varias):

Nombre y descripción de la actividad (Si el proyecto anual consta de más de una actividad para las que se solicita subvención, utilizar y cumplimentar para cada una de ellas un anexo):

Objetivos que se pretende alcanzar:

Fecha de inicio:

Fecha de finalización:

Lugar:

Destinatarios:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



ANEXO II - B

(Utilizar un anexo II - B por cada actividad que se quiere subvencionar).

Nombre y descripción de la actividad:

Objetivos que se pretende alcanzar:

Fecha de inicio:

Fecha de finalización:

Lugar:

Destinatarios:

Plan de financiación:

INGRESOS:

CONCEPTO	CUANTÍA

GASTOS:

CONCEPTO	CUANTÍA

CUANTÍA SOLICITADA AL AYUNTAMIENTO:

Alcaldía.

Anuncio número 594

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Porzuna, presentado a través de medios electrónicos con fecha 6 de febrero de 2020, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio María Rodríguez Aguilera, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 19 de febrero de 2020; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Porzuna, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001082012000, con notificación a la Comisión Negociadora.

El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PORZUNA

Capítulo I.- Ambito de aplicacion y denuncia.

Artículo 1.- Ámbito Territorial y capacidad negociadora.

El presente Convenio Colectivo (C.C.) establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Porzuna y los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos los Patronatos, las Empresas Municipales, Fundaciones, Consejos Locales, Institutos y cuantos organismos autónomos existan o puedan existir.

Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Convenio, de una parte, la Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Porzuna, en su representación, y de otra, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Ciudad Real.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Este CC regula las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos que mantengan una relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento y presten sus servicios en cualquiera de los centros que se especifican en el artículo anterior. Quedan excluidos del presente convenio, aquellos trabajadores contratados con cargo a planes sociales de empleo.

Artículo 3.- Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o Diario Oficial de Castilla-La Mancha y estará vigente hasta 31 de diciembre de 2025.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación éste quedará prorrogado tácitamente año a año, excepto en sus ANEXOS, que serán negociados en los dos últimos meses de cada ejercicio, previamente a la aprobación de los Presupuestos de la Corporación para el ejercicio siguiente.

En caso de ser denunciado, este seguirá vigente hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En todo caso, se garantizará como mínimo lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

El contenido de los anexos tendrá efectos de 1 de enero de 2020.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad. Condiciones más beneficiosas.

El presente CC, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo tendrán la consideración de mínimos y obligatorias para todos los trabajadores afectados por el mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los Laborales y Funcionarios del Ayuntamiento de Porzuna durante la vigencia del presente Convenio.

Se garantizan en todo caso y como mínimo, las normas o resoluciones más favorables que dicten para los funcionarios del Ayuntamiento de Porzuna, el Gobierno de la Nación o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para los empleados públicos.

Capítulo II.- Oferta Pública de empleo, sistema de acceso y provision de puestos de trabajo.

Artículo 5.- Oferta Pública de Empleo.

1.- Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (OPE) con una dotación de plazas, que sería la negociada en cada momento por la Comisión Negociadora.

2.- El proceso del comienzo de la OPE deberá comenzar el uno de abril, produciéndose la resolución final el uno de octubre del mismo año.

La toma de posesión de los nuevos Empleados Públicos se producirá según prevean las bases de la convocatoria, o al mes siguiente a la resolución del proceso, con un plazo máximo de 3 meses contados a partir del día siguiente a la publicación de la relación definitiva de aprobados.

3.- El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento de Porzuna se realizará mediante la convocatoria anual de la Oferta Pública de Empleo (OPE). No obstante y por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente y no cubiertas en la OPE anterior, con la obligación de incluirlas en la siguiente convocatoria de la OPE.

4.- Toda selección del personal laboral bien sea fijo a eventual deberá realizarse conforme a la OPE y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 6.- Selección de Personal. Provisión de vacantes.

1º.- Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan en cualquiera de los centros dependientes de este Ayuntamiento, atendiendo a lo establecido en el artículo 1 de este CC, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- 1.- Excedentes forzosos.
- 2.- Excedentes por cuidado de hijos.
- 3.- Excedentes voluntarios.
- 4.- Concurso de traslados
- 5.- Promoción interna. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- 6.- Nuevo ingreso. Las bases que rijan el proceso selectivo serán negociadas con la representación sindical.

2.- Las bases que rijan el proceso selectivo serán negociadas con la representación sindical.

2.- Las bases que hayan de regir cualquiera de los procesos selectivos deberán ser negociadas con el órgano de representación que corresponda, procurando mantener un sistema de bases tipo acordadas. Las pruebas selectivas realizadas producirán bolsas de trabajo, para las que se determinarán en las bases las puntuaciones a superar para pertenecer a ellas, así como su duración.

Artículo 7.- Garantía en el empleo, capacidad disminuida.

- 1.- Opción a la readmisión en caso de despido declarado improcedente.

Los trabajadores/as laborales de este Ayuntamiento con contrato de carácter indefinido, afectados/as por este Convenio Colectivo, caso de expediente sancionador con despido y posterior sentencia judicial firme que lo declare improcedente, tendrá el derecho de optar por la indemnización o la readmisión.

2.- Se entiende por capacidad disminuida a la definida por la legislación vigente. Todo empleado público incurso en esta causa será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, según lo establecido en la legislación aplicable al respecto y siempre que exista puesto vacante de este tipo. El Comité de Salud deberá emitir informe una vez recabados los informes técnicos necesarios y la Comisión Paritaria de Seguimiento tomará la decisión definitiva.

El cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos, se deberá producir previo informe elaborado por un Gabinete de Salud, y visto el informe anteriormente elaborado por la Mutua Aseguradora conveniada por el Ayuntamiento de Porzuna, junto con los informes del Servicio correspondiente del SESCAM, si fuese conveniente. Se establece un plazo máximo de 3 meses para emitir resolución sobre la solicitud del cambio de puesto de trabajo.

3.- Cambio de puesto de trabajo por retirada de carné. Para los trabajadores/as que conducen vehículos municipales a los que por sanción les fuera retirado su permiso de conducir, se le garantiza otro puesto de trabajo en tanto dure esa circunstancia, todo ello sin merma en sus retribuciones.

La póliza de responsabilidad civil suscrita por el Ayuntamiento se hará extensiva a todos aquellos empleados públicos que en desarrollo de sus funciones tuvieran que conducir cualquier vehículo y estuvieran en poder del correspondiente permiso de conducción.

Artículo 8.- Selección de personal y órganos de selección.

1.- La selección de personal se realizará mediante procedimiento selectivo, de conformidad con las bases generales o específicas que hayan sido aprobadas, previa negociación con la representación sindical.

2.- Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3.- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

4.- La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5.- Los tribunales, contarán con un presidente, un secretario y los vocales que determine la convocatoria. Su composición será predominantemente técnica y los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

El número de miembros de dichos tribunales en ningún caso será inferior a cinco. Entre los vocales figurarán dos empleados públicos propuestos por la representación legal del personal laboral.

Artículo 9.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exigieran las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, todo ello previo acuerdo con la parte social.

Si superado este tiempo existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste será cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el artículo 6.

Cuando se desempeñe un trabajo de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la ocupada.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento destinara a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente dentro de su servicio, sólo podrá hacerlos por tiempo no superior a un mes al año, exceptuando a aquellos trabajadores que, por escrito, manifiesten su conformidad por tiempo superior, garantizándose las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.- Vacantes temporales. Sustituciones.

Por, maternidad e incapacidad laboral transitoria que de lugar a hospitalización o cuya duración previsible sea superior a 1 mes, se cubrirán inmediatamente por nuevos contratados, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Selección de Personal Laboral del Convenio Colectivo para el personal Laboral, si fuera necesario previa consulta con la representación sindical.

Ningún trabajador/a podrá desempeñar un puesto de trabajo provisionalmente, bien por vacantes o por la inexistencia de esa plaza por un período superior a 24 meses, estando obligada la Corporación a la creación de dicha plaza en la OPE del año siguiente.

Cuando un empleado público haya de sustituir a otro de categoría superior, por causa de vacaciones o incapacidad temporal por un periodo superior a 15 días e inferior a 30, percibirá en concepto de gratificación una cantidad equivalente a la diferencia entre ambos puestos.

Capítulo III- Condiciones económicas.

Artículo 11.- Conceptos retributivos.

Los conceptos por los que se retribuirá el trabajo de los Trabajadores del Excmo. Ayuntamiento, son los que se definen a continuación:

1.-Salario base: Es la cantidad fija que corresponde a cada trabajador por mes completo de servicio según el grupo al que pertenece su categoría profesional, según ANEXO I. Los grupos serán los siguientes:

Nivel I, para el que se requerirá titulación superior.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Nivel II, para el que se requerirá titulación media (Diplomatura Universitaria, Ingeniero Técnico, etc.).

Niveles III y IV, para los que se requerirá título de Bachiller Superior, B.U.P., FP2 o equivalente.

Niveles V y VI, para los que se requerirá título de Graduado Escolar, FP1, o equivalente.

Niveles VII y VIII, para los que se requerirá título de Certificado de Escolaridad o equivalente.

2.- Antigüedad: Consiste en una retribución fija mensual que se devenga en el mes en que se cumplan tres y por cada tres años de servicios efectivos prestados, incluidos los prestados en otras administraciones públicas, según Anexo I.

3.- Complemento de Nivel: Es la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de servicio según el nivel al que pertenece su categoría profesional, según ANEXO I.

4.- Complemento del puesto de trabajo y Específico: Es el complemento que corresponde percibir al trabajador en función de las características del puesto de trabajo que ocupa.

5.- Pagas extraordinarias: Corresponde a cada trabajador dos pagas extras al año, consistentes cada una de ellas en el importe íntegro del salario base más antigüedad, y todos los complementos existentes, y serán abonadas en los meses de junio y diciembre de cada año.

6.- Gratificaciones por horas extraordinarias. Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 de este Convenio.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

Podrán acordarse conceptos e incrementos retributivos distintos a los fijados por la Ley presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico como consecuencia de la negociación colectiva.

Las condiciones que integran los conceptos retributivos de los complementos del Puesto de Trabajo y Específico y Nivel, serán las definidas por los acuerdos de la Comisión Negociadora relativos a la Catalogación de los Puestos de Trabajo existente y a las modificaciones que, previa negociación, puedan incluirse en cada ejercicio.

7.- Podrán acordarse crecimientos retributivos superiores al incremento global de los establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que los sustituya, en consecuencia a las exigencias de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, para cada ejercicio económico, como consecuencia de la negociación colectiva y con sujeción a la normativa aplicable.

8.- Las condiciones que integran los conceptos retributivos de los complementos, serán las definidas por los acuerdos de la Mesa General de Negociación relativos a la Catalogación de los Puestos de Trabajo existentes y a las modificaciones que, previa negociación, puedan incluirse en cada ejercicio.

9.- Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

10.- Se desarrollara la carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Porzuna.

Artículo 12.- Percepciones no salariales.

Dietas y gastos de viaje. Se estará a lo dispuesto por el Gobierno de la Nación o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para los funcionarios públicos.

Artículo 13.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Si por necesidades del servicio fuera necesario realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, se asignará al trabajador que lo realice una gratificación que se fijará de conformidad con los siguientes criterios:

- Hora ordinaria: es igual a la suma de todos los conceptos salariales anuales, excepto productividad, divididos por el número de horas año.
- Hora extra normal: =ordinaria incrementada en 75%.
- Hora extra nocturna: =ordinaria incrementada en 100%.
- Hora extra festiva o de descanso semanal o vacacional (incluidas nocturnas): =ordinaria incrementada en 100%
- Hora extra festiva nocturna: = ordinaria incrementada en 125%.

Las gratificaciones serán satisfechas como máximo al segundo mes siguiente al de la realización del servicio que las motivó, pudiendo optar el trabajador por la compensación en metálico o en descanso.

Si por necesidades del servicio hubieran de realizarse determinados trabajos en horario de tarde, se reducirá proporcionalmente el horario ordinario de mañana, durante el tiempo que dure esta circunstancia.

Artículo 14.- Tiempo y forma del pago del salario.

- a) El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente.
- b) El Ayuntamiento hará efectivo el pago de haberes por transferencia bancaria.
- c) El trabajador/a recibirá copia de la nómina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes del Ayuntamiento de Porzuna.

Capítulo IV.- Relacion de Puestos de Trabajo.

Artículo 15.- Relación de puestos de trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) será un documento unitario y homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Porzuna y entes autónomos relacionados en el Artículo 1, sin que puedan ser excluidos de la misma puesto alguno en orden a la relación jurídica contractual o cualquier otra circunstancia por la que estén cubiertos.

Artículo 16.- RPT y Oferta Pública.

Entre la RPT y la OPE habrá, en cualquier caso, una íntima relación, debiendo emanar la segunda de la primera.

Artículo 17.- Unidad Jurídica.

La RPT será necesariamente el documento en el que los conceptos plantilla presupuestaria, OPE y estructura orgánica y funcional se encontrarán integrados y definidos como elementos constitutivos de esa unidad.

En ningún caso podrán desprenderse de la RPT tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún departamento por encima de otro de los que conforman el conjunto de la Corporación.

Artículo 18.- Revisión de la RPT.

Anualmente, la RPT podrá ser revisada parcialmente como consecuencia de ser un documento del que dependen en gran medida el avance y el progreso de la Corporación en todo lo concerniente a

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



los servicios que presta y a los Empleados Públicos y a sus condiciones de trabajo. Dicha revisión se llevará a cabo durante el último trimestre de cada año.

Artículo 19.- Creación, modificación o supresión de puestos.

La creación, modificación y supresión de todos o algunos elementos que puedan tener o tengan relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse a través de la RPT previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20.- Funciones y perfiles de los puestos de trabajo.

Las funciones y perfiles de los puestos de trabajo serán plasmados en un documento pactado con las centrales sindicales firmantes del presente documento, de tal manera que se constituya en el elemento clarificador y determinante de los cometidos de los distintos puestos de trabajo así como de su clasificación.

Artículo 21.- Conceptos de que consta la RPT.

La RPT constará, como mínimo, de los siguientes conceptos:

- Codificación de cada uno de los puestos.
- Denominación clara y concreta del puesto.
- Grupo o grupos de titulación por los que pueden ser ocupados los puestos.
- Forma de provisión.
- Nivel de Complemento de destino y puesto de trabajo.
- Complemento Específico.
- Titulaciones específicas requeridas.
- Experiencia, en su caso.
- Tipo de jornada.
- Servicio o Centro al que está adscrito.

Artículo 22.- Complemento del puesto de trabajo.

El Complemento del puesto de trabajo es el concepto en el que se encuentran valoradas las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

- Especial Responsabilidad.
- Disponibilidad Horaria.
- Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.
- Jornada partida o Jornada flexible.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Festividad.
- Polivalencia.

Capítulo V.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 23.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal queda establecida en 35 horas y en cómputo anual la jornada efectiva de trabajo será de 1.450 horas, siendo realizadas, con carácter general, 7 h. diarias, de lunes a viernes.

Para la realización y organización del trabajo podrán computarse las jornadas en módulos de 2, 3 o 4 semanas, pudiendo acumularse los descansos correspondientes al periodo computado, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se disfrutará una pausa de treinta minutos en la jornada continuada de trabajo computable de trabajo efectivo, si la jornada fuese inferior a la general, se disfrutará del tiempo proporcional al tipo de jornada.

Artículo 24.- Calendario laboral.

Será el legalmente establecido por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Son laborables todos los días del año excepto los relacionados a continuación, que se considerarán festivos:

- a) El descanso/s semanal/es.
- b) Los días festivos que incluya el calendario laboral, o el oficial de Castilla-La Mancha.
- c) Las fiestas locales.
- e) Santa Rita.
- f) Las vacaciones anuales retribuidas.
- g) Se considerarán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

Se procederá a una reducción en la jornada durante la feria de 2 horas diarias, las cuales, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se ajustarán dependiendo de las fechas y de las necesidades del servicio. Los servicios que por sus características no puedan disfrutar de esta reducción en las mencionadas fechas tendrán derecho a la misma en otras fechas.

Si la celebración de cualquier día festivo coincidiera con el descanso semanal o vacacional, éstos se añadirán a las vacaciones o a los días de asuntos propios, según acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 25.- Horarios.

El horario de trabajo con carácter general será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. En los servicios que, por sus singulares características, debiera implantarse un horario distinto, éste será negociado durante los dos últimos meses del año anterior al de su entrada en vigor.

Se reflejarán estos horarios especiales en ANEXO II.

Artículo 26.- Vacaciones.

1.-Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, garantizando en todo caso de 23 días laborales de duración y se disfrutarán preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos.

Podrán, asimismo dividirse en tres períodos menores de tiempo para aquellos trabajadores que cursen estudios y a efectos de preparación de exámenes.

A 30 de abril del año en curso deberá estar elaborado el calendario de vacaciones, que será negociado con los representantes de los trabajadores y, en todo caso, el trabajador/a conocerá las fechas de su disfrute con dos meses de antelación, como mínimo.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración Pública que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente, accidente no laboral o baja maternal inferiores a un año se computarán como servicio activo a efectos de vacaciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La retribución en los días de vacaciones consistirá en el 100 por 100 de la retribución salarial formalmente establecida.

En este caso los días de asuntos propios no podrán ser acumulados a las vacaciones.

2.- Vacaciones no regladas.

A lo largo de cada año natural y al margen de las vacaciones anuales, se concederán vacaciones en los siguientes períodos:

a) En Semana Santa, los días comprendidos desde el último día hábil, anterior a los festivos de Semana Santa y hasta el primer día hábil posterior, ambos incluidos, a disfrutar en dos turnos; el primero el primer día hábil y el segundo el posterior hábil.

b) En Navidad dos días a elección del trabajador, según necesidades del servicio.

Aquellos servicios que por sus características no puedan aplicar dichas libranzas, lo harán en otras fechas en igual número de días.

Artículo 27.- Permisos y licencias.

Podrán concederse licencias a petición del trabajador/a. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada año.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de nacimiento de un hijo, el permiso estipulado por la legislación vigente, cuatro días hábiles en caso de muerte de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en caso de muerte de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, la licencia será de un día más.

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A los efectos de este apartado c) cuando se trate de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se tomará como referencia la localidad del domicilio habitual de la persona intervenida que precisa reposo domiciliario y no la localidad donde se haya practicado la intervención quirúrgica.

Se entenderá por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.

El permiso por hospitalización no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

g) Para la asistencia a congresos, reuniones o cursos de carácter profesional o sindical.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

j) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

k) Hasta 7 días cada año natural, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con 48 horas de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos de 48 horas cuando se trate de casos urgentes. La urgencia deberá ser justificada.

Se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

m) Los empleados públicos tendrán derecho a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

n) Por el tiempo necesario para asistir al sepelio de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Tal situación se comunicará al encargado/a del servicio correspondiente.

ñ) En el supuesto por nacimiento para la madre biológica y por nacimiento para el progenitor distinto de la madre biológica, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de adopción de un menor se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28.- Situaciones y excedencias.

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en esta materia.

Artículo 29.- Incapacidad transitoria.

El Trabajador/a que pase a la situación de I.T. percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día que se de la circunstancia, ya sea por accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad.

Si durante el disfrute de las vacaciones el Trabajador/a padeciese una situación de I.T. producida por accidente no laboral o enfermedad común dictaminada por la Seguridad Social o facultativo competente, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El Trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de I.T.

Los días que hubiera durado la I.T. se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento y el afectado/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador/a.

Capítulo VI.- Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 30.- Salud laboral.

La salud laboral es un derecho irrenunciable que tienen todos los trabajadores sin exclusión alguna, de forma que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicos.

Artículo 31.- Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32.- Funciones.

Las que le encomienda la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.- Formación en salud laboral.

La formación ocupa un lugar central en las actividades preventivas. Por ello la empresa organizará o facilitará a los empleados públicos la formación en salud laboral que sea necesaria, sobre aquellos riesgos a que se encuentren sometidos en su puesto de trabajo. Esta formación se impartirá siempre que haya un cambio tecnológico.

Artículo 34.- Medicina preventiva.

Con el fin de llevar a cabo una eficaz labor preventiva, el Ayuntamiento creará o concertará un Gabinete de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo. Su función básica será la de asesorar a la empresa y a sus trabajadores de aquellas condiciones necesarias para lograr una media de trabajo sano y seguro. La orientación de su función tendrá por objeto una prevención en origen de los riesgos laborales.

Artículo 35.- Reconocimiento médico.

Se eliminarán los reconocimientos médicos genéricos, ya que éstos resultan ineficaces para detectar una alteración en la salud, en función al riesgo a que se está expuesto.

Estos se harán a través del Gabinete de Salud. Los reconocimientos médicos serán específicos al riesgo expuesto. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los empleados, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria, en la que se harán constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos, realizándose como mínimo un reconocimiento anual.

Artículo 36.- Vestuario y material de seguridad.

Los trabajadores municipales contarán con un Reglamento de Vestuario -Anexo III-, el cual podrá ser modificado por el Comité de Salud. Este tendrá por objeto regular el derecho del personal municipal al disfrute del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por la Corporación.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razón de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

Artículo 37.- Protección al embarazo.

Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Comité de Salud, o representante de los trabajadores/as propondrá a la Corporación el cambio de puesto de trabajo. Este cambio no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora embarazada pasará a la situación de IT. y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Durante las bajas de I.T por causas de embarazo la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario real. En caso de que sea el padre quien disfrute las cuatro últimas semanas de suspensión, será éste quien percibirá igualmente el 100 por 100 del salario real.

La trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 38.- Paternidad, maternidad.

Las trabajadoras/os con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso. Se procurará establecer un horario flexible para estas mismas personas de forma que puedan ser compatibles el trabajo y la familia.

Será automática la reincorporación del trabajador/a que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por ley.

Capítulo VII. Formación y perfeccionamiento.

Artículo 39.- Formación Profesional.

La Formación Profesional debe ser considerada como un instrumento válido para la adecuación y conexión necesarias entre las cualificaciones de los trabajadores/as y los requerimientos del empleo.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores/as del Ayuntamiento constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores/as, tendrán derecho a que se le facilite la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Administraciones Públicas y estudios de cualquier otro tipo, previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo.

Artículo 40.- Apoyo a la formación.

Para facilitar el derecho a la formación, aquellos trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán las siguientes garantías:

- Preferencia en su caso para elegir turno de trabajo.
- Derecho a elegir turno de vacaciones, sólo para hacerlas coincidir con periodos anteriores a exámenes.
- Adecuar el horario de trabajo de manera que éste permita la asistencia al curso de formación.
- Podrán solicitar permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

No obstante, para poder ejercitar estos derechos será condición indispensable la debida acreditación tanto de estar matriculado como de su regular asistencia.

Artículo 41.- Formación continuada.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados públicos y para que redunde en mejoras profesionales y retributivas, la Corporación enviará a sus trabajadores a seminarios, mesas redondas, cursos de reciclaje referentes a su especialidad y a cursos de formación específicos.

La asistencia y el acceso a esta formación será obligatoria y con cargo a los presupuestos de la Corporación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los participantes en esta formación disfrutarán de lo siguiente:

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del tiempo que se dedica a la asistencia a dichas clases.
- Cuando el curso se realice en plena dedicación, la Corporación concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Artículo 42.- Formación concertada.

La Corporación directamente o a través de concertos y convenios con otras Administraciones o centros oficiales reconocidos, organizará cursos de perfeccionamiento y reciclaje que permitan la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas sufridas por los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado como de trabajo.

Artículo 43.- Planes de formación.

Anualmente y previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo se elaborarán planes de formación en los que al menos se contemple:

- Elaboración de objetivos de los planes de formación.
- Definición de prioridades para las distintas categorías o colectivos, tanto de especialización, reciclaje o reconversión.
- Los criterios de selección
- Elaborar baremos y tipos de cursos.
- La distribución y control de los recursos.
- Programación de cursos específicos.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Programas de formación continuada, reciclaje y perfeccionamiento.
- La determinación de los cursos que han de valorar para la promoción interna y la promoción profesional, teniendo en cuenta el nivel del curso, su contenido y las horas lectivas del mismo.
- Proponer la formalización de Convenios de colaboración con otras entidades públicas o privadas cuando sea necesario para el plan formativo o desarrollo de los cursos.

Artículo 44.- Dotación presupuestaria.

Para que el derecho a la formación sea un hecho, la Corporación incluirá en sus presupuestos una dotación presupuestaria específica dedicada a este fin.

Capítulo VIII.- Asistencia social. Jubilaciones.

Artículo 45.- Plan de Pensión Laboral-Social.

A partir del ejercicio 2019 anualmente la Corporación asignará al plan de Pensiones de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Porzuna. Anualmente asignará en sus presupuestos al menos el 1% de la masa salarial, para la creación de un Plan de Pensiones de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Porzuna, en el que el Ayuntamiento aportará para cada uno de los empleados públicos una cantidad anual equivalente al resultado de dividir la cantidad total presupuestada entre el número total de empleados públicos. En el procedimiento de contratación de la entidad financiera para dicho Plan participarán los representantes de los trabajadores. El presente artículo será de aplicación para los empleados públicos con efectos desde el día uno de enero de 2019.

Artículo 46.- Ayuda por sepelio.

A los trabajadores afectados por este Convenio les serán aplicadas la siguiente ayuda:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En caso de fallecimiento del trabajador o familiares que consten a su cargo se abonarán 300 Euros en concepto de ayuda de sepelio.

Artículo 47.- Anticipos reintegrables.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, previa solicitud motivada, tendrán derecho a anticipos reintegrables en las siguientes cuantías y plazos de devolución:

- 1.- De 3.300 a 4.000 euros a devolver en máximo, 24 meses.
- 2.- De 2.650 a 3.299 euros a devolver en máximo, 20 meses.
- 3.- De 2.000 a 2.649 euros a devolver en máximo, 15 meses.
- 4.- De 1.300 a 1.999 euros a devolver en máximo, 12 meses.
- 5.- De 650 a 1.299 euros a devolver en máximo, 10 meses.

Los anticipos reintegrables deberán ser concedidos o denegados en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de la solicitud. Ante la circunstancia de no poder ser concedidos todos los anticipos solicitados, tendrán preferencia los trabajadores con menos salario total sobre los que más y los que, con aportación de documentos que lo justifiquen suficientemente, demuestren más necesidad de él, por este orden:

- 1º Para gastos derivados de enfermedad grave o siniestro.
- 2º Para adquisición de la primera vivienda del trabajador.
- 3º Para compra de mobiliario de hogar o vehículo.
- 4º Para estudios.
- 5º Para Celebraciones familiares.

Artículo 48.- Jubilación anticipada. Jubilación parcial.

Para los Trabajadores que legalmente puedan anticipar su jubilación y así lo soliciten, la empresa abonará como compensación las cantidades que se reflejan a continuación:

- | | |
|-------------|-------------------|
| 1 Año antes | 3 mensualidades. |
| 2 Año antes | 5 mensualidades. |
| 3 Año antes | 7 mensualidades. |
| 4 Año antes | 10 mensualidades. |
| 5 Año antes | 15 mensualidades. |

Las cantidades señaladas lo serán en la cuantía correspondiente a todos los conceptos salariales, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y percibidas en una sola paga que será abonada en el plazo máximo de dos meses contados a partir de la notificación oficial de la jubilación.

Una vez acordada la jubilación y percibido el complemento que se detalla, no podrá el trabajador/a prestar sus servicios en otra empresa.

Jubilación parcial.

El personal laboral del Ayuntamiento de Porzuna incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada de conformidad con lo establecido en este artículo y en la normativa vigente.

Los criterios que regirán la jubilación parcial del personal laboral anteriormente descrito serán los siguientes:

a) El personal laboral que desee acceder a la jubilación parcial deberá cumplir con los requisitos de edad, de tiempo mínimo de cotización y de antigüedad en la empresa a que se refieren la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) La solicitud deberá ser cursada ante el departamento de personal del Ayuntamiento de Porzuna con una mínima antelación de 3 meses a la fecha en que desearía que se hiciera efectivo este derecho.

c) Desde la entrada en registro de la solicitud, el Ayuntamiento realizará las actuaciones precisas encaminadas a formalizar los contratos correspondientes, incluida en su caso la tramitación de la solicitud de pensión de jubilación parcial de la persona interesada ante la entidad gestora de la Seguridad Social.

d) El personal laboral acogido a la jubilación parcial anticipada mantendrá los mismos deberes y derechos que el resto del personal laboral, cuantificándose en su caso en proporción a la jornada de trabajo. No obstante, y como garantía de permanencia en el puesto de trabajo al que se vinculase otro contrato de relevo, quedarán excluidos del derecho a participar en procesos de promoción interna y cualquier sistema de provisión de puesto de trabajo.

Artículo 49.- Seguro de accidente y vida.

El Ayuntamiento contratará con Compañía de Seguros la correspondiente póliza que cubra esta contingencia, la cual deberá cubrir como mínimo 60.000 euros por muerte o invalidez total de los Empleados Públicos, debiendo obrar una copia en poder de los Delegados de Personal.

Artículo 50.- Asistencia jurídica.

La Corporación estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados/as en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil ilimitada de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del funcionario. Se entregará copia de la póliza al Comité de Empresa.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 51.- Derechos sindicales.

El Excmo. Ayuntamiento y los Sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/85 de 2 de agosto, Ley 9/87, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firmen por ambas partes.

Artículo 52.- Sección Sindical.

Los Sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la L.O.L.S. en el ámbito del Ayuntamiento podrán constituir secciones sindicales formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito del Ayuntamiento, la Sección Sindical tendrá reconocido a todos los efectos plena capacidad de obrar y de negociación a través de sus representantes en defensa de los intereses de los trabajadores así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Las Secciones Sindicales, con presencia en los órganos de representación, dispondrán de el material necesario, y uso de los medios que le permita desarrollar sus actividades.

Artículo 53.- El Delegado Sindical.

A los efectos del computo de lo establecido en el artículo 10.2 de la Ley 11/85, de Libertad Sindical, serán tenidos en cuenta los trabajadores de todos los Centros dependientes del Ayuntamiento, según los artículos 1 y 2 del presente C.C.

Corresponderá un Delegado Sindical a cada Sección que haya obtenido al menos el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o delegados de personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 54.- Crédito horario y bolsa de horas.

1.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los Delegados Sindicales o miembros de los órganos de representación de un mismo Sindicato que así lo manifiesten podrán proceder previa comunicación al Sr. Alcalde a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos.

Asimismo podrán constituirse bolsas de horas sindicales en la forma y modo que a continuación se detallan:

2.- La Bolsa de Horas será el número total de horas que resulte de la suma de los créditos horarios de todos los representantes sindicales en cómputo anual.

2.1.- Constituida la bolsa global de horas sindicales, la Sección Sindical podrá proceder a hacer uso de ellas mediante la correspondiente comunicación por escrito a la Corporación, pudiendo estas horas ser utilizadas por afiliados que no formen parte de los órganos de representación.

En dicho escrito se hará constar el nombre y apellidos del trabajador, así como el puesto de trabajo que desempeña y la cantidad de horas que va a utilizar, debiendo producirse la comunicación con al menos 48 horas de antelación a fin de que el puesto de trabajo pueda ser ocupado por otro trabajador, excepto en casos urgentes que podrá justificarse a posteriori.

2.2. En cualquier caso, para que se produzca una dispensa total de asistencia al trabajo serán necesarias 140 horas mensuales; no obstante y por acuerdo entre la Sección Sindical y la Corporación podrá acordarse la reducción de este número de horas y la comunicación, en este caso, deberá producirse con al menos 10 días de antelación.

No se incluirán en el cómputo de crédito horario las horas empleadas en actuaciones o reuniones convocadas a iniciativa del Ayuntamiento ni las empleadas en la Negociación, las cuales, de ser convocadas en horas distintas de las laborales, podrán ser utilizadas por los asistentes a la reunión en otra fecha dentro de la jornada laboral.

Artículo 55.- Comité de Empresa y Delegados de Personal.

En el ámbito del Ayuntamiento, el Comité de Empresa, o en su caso los Delegados de Personal, serán el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores en dicho ámbito.

Estará formado por el número de Delegados de Personal que de acuerdo con la legislación vigente y en relación al número de trabajadores le corresponda.

Artículo 56.- Derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa son los definidos por la ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/1990, de 17 de julio.

Además tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus Entes Autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

B) Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

C) Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

D) Los representantes legales de los trabajadores velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

E) El Comité de Empresa dispondrá del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

F) En todos los Centros de Trabajo dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual la C.E. pondrá en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que considere de interés general.

G) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa las nóminas, o cualquier otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etc. de los trabajadores.

I) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento, siendo su informe vinculante. Asimismo designará a los vocales representantes de los trabajadores en los órganos de selección.

J) Será informada trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

K) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este Acuerdo al Comité de Empresa Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivas a las Secciones Sindicales y especialmente al Delegado Sindical.

Artículo 57.- Garantías del Comité de Empresa.

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser separado del servicio o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que ello no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la separación del servicio o cualquier otra sanción por supuestas faltas obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Acuerdo, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o el Delegado de Personal y el Delegado Sindical del sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este Acuerdo.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo en los casos de reasignación de efectivos o traslados forzados respecto de los demás trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo 58.- Derecho de reunión.

1.- Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las secciones sindicales legalmente constituidas directamente o a través de su Delegado Sindical.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del total.

2.- Los especificados en el número uno de este artículo podrán convocar reuniones dentro de la jornada de trabajo ajustándose a las características de cada Centro siempre y cuando se comunique al Ayuntamiento con 24 horas de antelación, se refiera a la totalidad de los trabajadores de cada centro de trabajo y el cómputo global de horas utilizadas para esta finalidad no exceda de 35 al año, de las cuales 10 corresponderán a cada Sección Sindical, 10 al Comité de Empresa y 5 a los grupos de trabajadores. La convocatoria deberá contener: El orden del día, la hora y el lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar.

En todo caso serán garantizados los Servicios Mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

Artículo 59.- Formación Sindical.

A lo largo de cada año natural los afiliados a cada Sección Sindical tendrán derecho a 50 horas retribuidas para dedicarlas a formación sindical, cumpliendo el requisito de comunicarlo con dos días de antelación y justificar la asistencia posteriormente.

Artículo 60.- Derecho de Huelga.

La Corporación garantizará en todo caso el ejercicio del derecho de huelga en defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, quedando dicho derecho sujeto a lo establecido en el presente Acuerdo y a la legislación que en su caso le sea de aplicación.

Artículo 61.- Regulación de Servicios mínimos.

El procedimiento se iniciará con una propuesta del Sindicato o sindicatos convocantes y de no ser aceptada ésta, se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

Con la comunicación de huelga se acompañará una propuesta sindical de servicios mínimos o esenciales que el sindicato o sindicatos convocantes se compromete/n a garantizar.

En el plazo de 24 horas la Corporación manifestará su conformidad o disconformidad con lo propuesto. En el caso de producirse disconformidad la Corporación remitirá su contrapropuesta, abriéndose una mesa de negociación al efecto.

En todo caso y ante la posibilidad de desacuerdo, los sindicatos garantizarán los Servicios Mínimos de su primera propuesta. Igualmente la Corporación se compromete a no decretar unos servicios mínimos superiores a los normales de un domingo o festivo, excluyendo los servicios que aún funcionando en domingo o festivo no sean considerados esenciales para la comunidad.

Tanto si existe acuerdo como si no, el decreto que regule los servicios mínimos y de fin al trámite deberá ser conocido por todos los trabajadores con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a la de comienzo de la huelga. Los servicios mínimos deberán ser comunicados nominativamente a cada trabajador/a en ese plazo.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 62.- Faltas disciplinarias.

1.- Las faltas cometidas por los trabajadores/as en el ejercicio de su cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

2.- Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

3.- Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4.- Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

5.- A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 63.- Sanciones disciplinarias.

1.- Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses a un año.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 180 días.
- d) Deducción proporcional de las retribuciones
- e) Apercibimiento.

2.- Las sanciones de los apartados a) o b) del apartado 1. Únicamente podrán imponerse por faltas muy graves.

3.- Las sanciones de los apartados b) o c) podrán imponerse por la comisión de faltas graves.

4.- Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en los apartados d) o e) del número 1 del presente artículo.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el Trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

5.- No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

6.- Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado y la comunicación al Comité de Empresa que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 64.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los dos meses y las muy graves a los 6 meses a partir de la fecha en que la falta se hubiere cometido.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las impuestas por faltas graves a los 2 meses y las impuestas por faltas leves al mes, salvo que la sanción fuera de despido y existiera sentencia judicial en firme declarando el despido como procedente. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que finalice la sanción.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 65.- Expediente disciplinario.

1.- Iniciación.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Alcalde.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o dependencia en que preste servicio el trabajador.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser un empleado público perteneciente a igual o superior categoría del inculpado. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario que en todo caso deberá tener la condición de trabajador.

La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 20 y 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quienes son el Instructor y el Secretario.

La abstención y la recusación se plantearán ante la Autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

Cuando se incoe expediente disciplinario a algún trabajador que ostente la condición de Delegado Sindical o cargo electo en órgano de representación sindical, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical u órgano de representación según proceda a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el período electoral.

2.- Desarrollo.

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

El Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Todas las dependencias del Ayuntamiento están obligadas a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que pueden ser de aplicación. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en el cargo, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al trabajador el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.

Cumplimentadas las diligencias previstas se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando este así lo solicite.

El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la delegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de 10 días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3.-Terminación.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo que dicha resolución sancione con el despido, en cuyo caso podrá hacerse en 30 días.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

Serán órganos competentes para la imposición de sanciones disciplinarias:

a) El Pleno de la Corporación en los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c).1, del artículo 65 del presente Acuerdo.

b) La Comisión de Gobierno en los restantes casos.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Artículo 66.- Régimen disciplinario para el acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores que conlleve conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 7 de abril de 1.988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Los representantes de los trabajadores y el servicio de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

Las/os trabajadoras/es afectadas/os por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Capítulo XI. Comisión de Seguimiento.

Artículo 67.- Comisión de Seguimiento.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de la Corporación y otros tres en representación de los Delegados de Personal.

Artículo 68.- Reglamento de la Comisión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La Comisión de seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para las partes firmantes quedando reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo, dándole la correspondiente publicidad.

La Comisión de Seguimiento podrá convocar a aquellos trabajadores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente Convenio.

De entre sus miembros la Comisión de Seguimiento nombrará un Presidente que será el encargado de ordenar los debates y convocar las reuniones directamente o a petición del 50 por 100 de sus componentes.

La Comisión contará con un Secretario, con voz pero sin voto, que será el encargado de redactar las actas, enviar la documentación a sus componentes, preparar las reuniones y promover la documentación necesaria de cada una de las sesiones. Será designado de entre los empleados públicos a propuesta unánime de la Comisión.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad semestral. La convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria, la cual se remitirá con al menos diez días de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de al menos el 50 por 100 de sus miembros, la cual deberá ir acompañada de la documentación justificativa.

Para que la Comisión quede válidamente constituida, deberán estar presentes, como mínimo, dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

La Corporación estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

Artículo 69.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del presente Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio, cuando la misma venga determinada por imposiciones legales o acuerdos entre la Corporación y las centrales sindicales.
- c) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio y control de su aplicación.

Todo trabajador afectado por el contenido del presente Acuerdo podrá trasladar a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, estudio y dictamen, copia de las reclamaciones que formule ante la Corporación, comunicando las conclusiones y acuerdos tomados, teniendo derecho a ser atendido y, en su caso, a que la Comisión haga suyas dichas reclamaciones.

Disposición adicional primera.

Del presente Convenio Colectivo se dará traslado a todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, Concejales y Jefaturas de Servicio y de Sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

Disposición adicional segunda.

El Excmo. Ayuntamiento editará los ejemplares necesarios del Convenio Colectivo para su distribución entre los trabajadores y Sindicatos firmantes.

Disposición adicional tercera.

Los derechos y obligaciones que el presente Acuerdo concede u otorga a los matrimonios legalmente constituidos por cualquier confesión religiosa o civil, se entenderán prolongados a las parejas no casadas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público., Estatuto de los trabajadores, en la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 23/88, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Reales Decretos y reglamentos que las desarrollen y Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y demás normativa complementaria en la materia.

ANEXO I

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

A) Personal Laboral Fijo.

<i>Denominación puesto de trabajo</i>	<i>Nº plazas</i>	<i>Titulación</i>
Electricista	01	Instalador Electricista
Bibliotecaria	01	Bachiller Superior
Admón Gral.	02	Auxiliar Administrativo
Oficial 1ª Serv. Múltiples	01	Graduado Escolar
Ag. Ejecutivo de Consumo	01	Bachiller Superior
Trabajadora social	01	Trabajador Social.
Educador Social	01	Educación Social
Directora Universidad Popular	01	Diplomado Universitario
Director Gerente Emisora Municipal	01	Bachiller Superior (Locutor)

B) Personal Laboral Fijo Discontinuo.

Monitoras CAI	02	Profesor E.G.B.
---------------	----	-----------------

C) Personal Indefinido

<i>Denominación puesto de trabajo</i>	<i>Nº plazas</i>	<i>Titulación</i>
Maestro de Obras	01	Graduado en Eso o Equivalente
Guarda Rural	01	Graduado en Eso o Equivalente
Auxiliar Biblioteca Trincheto	01	Graduado en Eso o Equivalente
Monitor Deportivo	01	Graduado en Eso o Equivalente
Gobernanta V. Tutelada	01	Graduado en Eso o Equivalente
Limpiadora V. Tutelada	01	Graduado en Eso o Equivalente

D) Personal Laboral Temporal.

<i>Denominación puesto de trabajo</i>	<i>Nº plazas</i>	<i>Titulación</i>
Aux. de hogar	07	Cert. Escolaridad
Socorrista	02	Socorrista
Limpieza Centros Municipales	05	Cert. Escolaridad
Vigilantes de Comedor Escolar	03	Cert. Escolaridad
Monitores U.P	07	

Resumen:

- a) Personal Laboral Fijo: 10.
- b) Personal Laboral Fijo Discontinuo: 2.
- c) Personal Indefinido: 6.
- d) Personal Laboral Temporal: 24.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO II

Oficinas Ayuntamiento: El horario será de 8 de la mañana a 15 horas de la mañana con carácter general.

Vías y Obras: El horario será de 8 de la mañana a 15 horas de la mañana con carácter general. Solamente podrá ser modificado en fiestas, y en actividades que desarrolle el ayuntamiento para el pueblo.

Servicios Sociales Universidad Popular y Animación Socio Cultural: El horario será de 8 de la mañana a 15 horas de la mañana con carácter general. Solamente podrá ser modificado cuando se desarrolle alguna actividad cultural.

Cuando se modifiquen algunos de los horarios en el ANEXOII será negociado con los delegados sindicales y el comité de empresa.

ANEXO III**VESTUARIO DE TRABAJO**

Los trabajadores municipales serán dotados de un Reglamento de Vestuario, que será elaborado por el Comité de Salud, que tendrá por objeto regular el derecho del personal municipal a disfrutar del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por el Ayuntamiento de Porzuna.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. El vestuario se ajustará a la normativa de seguridad e higiene y serigrafiado con el logotipo del Ayuntamiento de Porzuna.

Será adquirido, en cualquier caso, por el Negociado de Compras.

La adjudicación del vestuario comporta la obligatoriedad de su uso exclusivamente en la actividad laboral, caso de no cumplirse se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

La ropa que deberá ser entregada a los funcionarios, según la época del año y la fecha de entrega, con arreglo a los siguientes criterios:

Ropa de invierno: Finales de septiembre: constará de pantalón, camisa y chaqueta todos los años; botas cada dos años; cazadora cada tres años.

Ropa de verano: Finales de marzo: constará de pantalón, camisa y zapatos todos los años.

Se procurará que se adapte a las normas de higiene y seguridad laboral.

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 595

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del convenio colectivo, para los años 2019-2021, del sector de Siderometalurgia, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 7 de enero de 2020, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Rafael Muñoz Gómez-Pimpollo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO y U.G.T.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 20 de febrero de 2020; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del convenio colectivo, para los años 2019-2021, del sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000345011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real a 28 de febrero de 2020.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2019-2020-2021

Capítulo I. Condiciones Generales.

Preámbulo.

EL presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Siderometalúrgica de Ciudad Real, la Asociación Provincial de Empresarios de Automoción de la provincia de Ciudad Real y las Centrales Sindicales de Federación de Industria de CCOO, y la Federación de Industria de FICA-UGT, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

El presente convenio colectivo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología, y los Servicios del Sector del Metal comprenden y obligan a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de producción, fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo quedan integradas en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia; siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes; así como material ferroviario; componentes de energías renovables; robótica; domótica; automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares, circuitos impresos e integrados y artículos similares, infraestructuras tecnológicas, equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos; eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería; servicios técnicos de ingeniería; análisis; inspección y ensayos; fabricación; montaje y o mantenimiento que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica; petróleo; gas; y tratamiento de aguas; así como las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía; de cables y redes de telefonía; informática; satelitales; señalización y electrificación de ferrocarriles; instalaciones eléctricas y de instrumentación; de aire acondicionado y frío industrial; fontanería; gas; calefacción, y otras actividades auxiliares y complementarias del sector.

Asimismo se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre; placas solares; y las de joyería; relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; instalación, lectura, conservación, corte y reposición de contadores, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. Ámbito personal.

De conformidad a lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

Artículo 4. Duración y prórroga.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre del 2021.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Llegada su finalización quedara automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

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

Artículo 5. Cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo.

Durante la vigencia de este convenio 2019, 2020,2021, no operará la cláusula de garantía de recuperación de poder adquisitivo.

Capítulo II. Condiciones Profesionales

Artículo 6. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. Si lo requiere el trabajador o trabajadora, la firma del contrato de trabajo, se efectuará en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

De dichos contratos se facilitará una copia al trabajador o trabajadora en el momento de la firma del mismo. Así mismo se facilitará copia del contrato inmediatamente al Delegado o Delegada de Personal.

El trabajador o trabajadora que sea contratado temporalmente mediante el contrato de obra o servicio determinado, percibirá un día de salario real por mes trabajado, en concepto de compensación económica.

Estabilidad en el empleo:

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa.

Se recomienda a las empresas que, para alcanzar la estabilidad de las plantillas, se tengan en cuenta que puedan ser plantilla fija quienes hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos temporales, así como el tiempo de permanencia en la misma.

De igual forma, se recomienda a las empresas acogerse al programa de bonificaciones especiales en las cuotas sociales recogido en Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Contratación indefinida o fija:

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y, en consecuencia, se recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los colectivos y requisitos según la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Incentivos:

Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Este contrato podrá extender su duración hasta doce meses en un período de dieciocho meses. El trabajador o trabajadora que sea contratado por esta modalidad recibirá un día de salario real por mes trabajado a la finalización del mismo en concepto de compensación económica.

Artículo 7. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cada empresa afectada por el presente convenio, se cubrirán en la forma que prescribe el Convenio General del Metal. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre las personas, serán de libre designación por la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 8. Contrato de formación y Aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrá acoger a esta modalidad contractual los/as trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Así mismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba será el reflejado en la siguiente tabla:

- Personal técnico titulado: cinco meses.
- Personal de administración: un mes.
- Resto del personal: veinte días naturales.

Artículo 10. Cesos.

En los casos de extinción de la relación laboral, ya sea por finalización de contrato de duración determinada superior a un año, o bien por cese voluntario del trabajador o trabajadora, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, imputable a la empresa, llevará aparejada el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la notificación del preaviso, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, imputable al trabajador o trabajadora, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Si el contrato de duración determinada es inferior a un año, el plazo de preaviso de la parte que lo denuncia será proporcional al tiempo trabajado. Las consecuencias de la falta de preaviso conllevan lo establecido en los apartados anteriores.

En los supuestos de despido, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11. Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 del artículo 40 del ET, modificado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada laboral anual máxima será de 1.767 horas para los años 2019, 2020 y 2021.

Las partes se obligan a establecer en cada una de las empresas o centros de trabajo un calendario laboral, en el primer bimestre del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (según modificación introducida en el artículo 37.5, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Distribución irregular de la jornada:

Cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con la representación de los y las trabajadoras. En cualquier caso, la empresa lo preavisará al personal afectado con una antelación cinco días.

Las empresas podrán disponer de hasta sesenta y tres días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias. Con carácter general, el promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será cinco

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y representación legal de los trabajadores/as, que modifique la distribución anteriormente citada.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de lo anterior, se compensarán con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la duración de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los tres meses siguientes.

Cualquier distribución irregular de la jornada respetará los descansos diarios y semanales previstos en la legislación vigente.

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares que presten sus servicios en las «paradas» del Complejo Petroquímico-Minero eléctrico de Puertollano, se regirán por los acuerdos pactados en esta materia.

Artículo 13. Horario de trabajo.

El horario de trabajo será establecido de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa. En el caso de no existir acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación a la autoridad laboral.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará de un período anual de vacaciones de veinticinco días laborales retribuidos, garantizándose en todo caso treinta días naturales, que serán ininterrumpidos salvo acuerdo en contrario entre la empresa y trabajador/a.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora en vacaciones será la media del salario real percibido durante los tres meses anteriores, excluyendo el plus transporte, plus parada, plus distancia, kilometraje y dietas.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

En el supuesto de que el 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 laboral.

Artículo 15. Licencias.

El personal asalariado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes, debiendo justificarse adecuadamente, avisar con antelación suficiente y disfrutarse en el momento del hecho causante.

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

b) Se tiene derecho a 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliaría a dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Tres días en caso de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia. La determinación como grave será decidida por el facultativo/a.

e) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres-madres, padres-madres políticos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as que se ampliará a dos días si hay desplazamiento.

f) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos/as o políticos/as, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

h) Un día, en caso de enfermedad grave o muerte de tíos/as; incluyéndose también los tíos políticos/as.

i) Por el tiempo necesario para consulta médica, justificándolo adecuadamente.

Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador o trabajadora para concurrir a exámenes en centros de Formación Académica, Profesional o Social.

j) Por acompañamiento al médico/a de cónyuge, hijos/as y mayores dependientes del trabajador/a, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de ocho horas al año serán retribuidas y las que sobrepasen serán sin retribución.

k) Lactancia, los/as trabajadores/as por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, por su acumulación en jornadas completas, que será, de veinte días naturales. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

l) Permiso para progenitor distinto de la madre biológica, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, conforme a la legislación vigente. Se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo

Nota. De igual forma, tendrán derecho al disfrute de las licencias descritas anteriormente las parejas de hecho que se encuentren en situación legal de registro.

El disfrute del permiso, en el caso de hospitalización podrá realizarse en días alternos, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivó este permiso.

Las licencias que vienen reguladas en este artículo tendrán comienzo en el siguiente día laboral al hecho causante, garantizándose el disfrute de estas en días efectivos de trabajo.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador o trabajadora, abonándose en cualquier caso con un recargo del 75% sobre la hora normal, con igual proporción en el caso de compensar por descansos.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se comunicará mensualmente a la Autoridad Laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de los trabajadores/as.

El valor de la hora extraordinaria, por niveles sin antigüedad, es el reflejado en el anexo II adjunto al presente convenio colectivo.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras con derecho al cobro de antigüedad, el valor de la hora extraordinaria se calculará repercutiendo la misma al valor hora recogido en el anexo II, de tal forma que dichas cantidades sufrirán un incremento equivalente a la cantidad resultante de dividir el importe que cada trabajador/a cobra en concepto de antigüedad, referido a 15 pagas, entre la jornada anual vigente en cada momento, sumando el cociente así obtenido a cada una de la cantidades recogidas en los anexos.

Capítulo III. Mejoras Sociales

Artículo 17. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios/as una ayuda consistente en dos mensualidades del salario promedio mensual.

Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevinida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de:

* 36.326,21 € para el año 2019.

* 36.871,10 € para el año 2020.

* 37.424,16 € para el año 2021.

Artículo 19. Premio de constancia y vinculación.

El trabajador/a que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de diez años de antigüedad en la empresa se le concederá una compensación económica como premio por su constancia en la empresa consistente en dos mensualidades de salario real.

Los trabajadores que entre 60 y 64 años que extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa, las empresas abonarán en concepto de Premio de Vinculación las cantidades siguientes:

- En el año 2019:

A los 60 años: 4.455,83 euros.

A los 61 años: 3.713,18 euros.

A los 62 años: 2.969,50 euros.

A los 63 años: 2.264,82 euros.

A los 64 años: 1.485,26 euros.

-En el año 2021:

A los 60 años: 4.590,49 euros

A los 61 años: 3.825,40 euros

A los 62 años: 3.059,25 euros

A los 63 años: 2.332,93 euros

A los 64 años: 1.530,14 euros

En el año 2020:

A los 60 años: 4.522,66 euros

A los 61 años: 3.768,87 euros

A los 62 años: 3.014,04 euros

A los 63 años: 2.298,46 euros

A los 64 años: 1.507,53 euros

Artículo 20. Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial en conformidad con la legislación vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El trabajador que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

Artículo 21. Enfermedad o accidentes.

En el caso de accidentes de trabajo u hospitalización por enfermedad, la empresa complementará el salario del trabajador o trabajadora hasta el 100% de la base de cotización, desde el primer día de la baja. Y por enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementara el 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Capítulo IV. Salud Laboral.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales.

Principios Generales.

La Ley 31/1995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empleados/as y Trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Derechos de los/las Trabajadores/as en Materia de Salud Laboral.

Derecho a la protección frente a los riesgos.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

Evaluación de riesgos y acción preventiva.- La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizara las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Equipos de trabajo y medios de protección.- El/la empresario/a adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberían utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Derecho de información.- El/la empresario/a adoptara las medidas adecuadas para que los/as reciban las informaciones necesarias en relación con: a) Riesgos que afecten al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación, c) Riesgos graves e inminentes de producirse este supuesto el/la trabajadora/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Derecho a la formación.- En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, cen-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

trada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados/as y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores/as, la participación de estos/as se canalizará a través de sus representantes.

Delegados/as de prevención.- Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos. Sus facultades son las siguientes:

a) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las delegados/as de prevención, estos estarán facultados para:

a.1) Acompañar a los/las técnicos/as en la evaluación de riesgos,

a.2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada,

a.4) Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectúa propuestas el/la empresario/a. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

a.5) Dotación por parte del a empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

Ropa de trabajo.- Las empresas dotaran desde el inicio de la relación laboral de 2 prendas de trabajo (mono o bata) al año una al inicio de cada semestre natural. En aquellos centros de excepcional grado de deterioro de las prendas, las empresas dotarán, de otras cuando aparezcan las últimas dotadas como indecorosas. Así como de las prendas de seguridad adecuadas al puesto de trabajo que se desempeña (calzado, guantes, etc.) de igual forma las empresas facilitarán prendas de abrigo a los/las trabajadores/as que con certeza la precisen. Será obligación de los/las trabajadores/as el uso de estas prendas de trabajo.

Ley de prevención de riesgos laborales. - En lo no previsto en los artículos anterior, es en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en al Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

Deberes de los/las trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.- Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a la que pueda afectar su actividad profesional. Los/as trabajadores/as deberán, en particular: a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el/la empresario/a de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, f) Cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Comisión de salud y seguridad en el trabajo. - Las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en iniciar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo. Por ello se crea una comisión de salud y seguridad en el trabajo la cual quedará constituida a partir de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P.

Artículo 23. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

El personal afectado por estas causas percibirá un plus del 20% sobre el salario base del convenio y por día efectivo. En los supuestos en que concurren dos o tres de estas circunstancias el citado 20% pasará a ser el 25%. Los trabajadores/as que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, seguirán percibiéndolas sin perjuicio de que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o del tiempo de exposición al riesgo.

Artículo 24. Reconocimiento médico.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a los trabajadores/as, el sometimiento al mismo por parte de los trabajadores/as debe ser voluntario, salvo que le obligue en función de la actividad o condiciones del trabajo a realizar. Los/las trabajadores/as que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. Los reconocimientos médicos de todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo serán realizados dentro de la jornada laboral.

Capítulo V. Condiciones Económicas.

Artículo 25. Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador/a de acuerdo con su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación del correspondiente valor salarial establecido en la tabla, Anexos I, Anexo II, Anexo III, adjuntos al presente convenio.

- a) Para el año 2019, la subida salarial es del 1´5%.
- b) Para el año 2020, la subida salarial es del 1´5%.
- c) Para el año 2021, la subida salarial es del 1´5%.

Artículo 26. Plus de carencia de incentivos.

Este plus se percibirá de forma mensual y en vacaciones. En cualquier caso, el plus carencia de incentivos será de 122,08 euros mes en el año 2019, de 123,91 euros mes en el año 2020, de 125,77 eu-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ros mes en el año 2020. Dicho plus será igual para todas las categorías que figuran en la tabla salarial, operando sólo en empresas que no tengan establecida por este concepto una prima superior.

Artículo 27. Antigüedad.

A partir del primero de enero de 2019 los trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en quinquenios del 4% del salario base vigente en cada momento, con excepción de los trabajadores que estén consolidando, a dicha fecha, un trienio de antigüedad de acuerdo a lo previsto en los términos establecidos en el párrafo siguiente.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo que hayan sido contratados con anterioridad al 1/01/2019 seguirán generando el complemento de antigüedad establecido en el convenio colectivo anterior, y una vez alcanzado el trienio del 3% del salario base que tengan pendiente de consolidar comenzarán a computar, en ese momento, los quinquenios del 4% del salario base.

En ningún caso se podrá generar, de forma simultánea, complemento de antigüedad por trienios y quinquenios.

Los períodos de prueba, aprendizaje, I.T., y excedencia forzosa se computarán a efectos de antigüedad.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Los/las trabajadores/as comprendidos en este convenio percibirán de sus respectivas empresas dos pagas extraordinarias de verano y navidad, calculadas a razón de una Mensualidad de salario base, antigüedad y plus de carencia de incentivos, en cada una de ellas, abonándose respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre. El abono de dichas pagas se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre empresa y trabajador/a.

Artículo 29. Gratificaciones de primero de mayo.

Se establece para la fecha de primero de mayo, fiesta del trabajo, una gratificación que se abonará a razón de treinta días de salario base, más antigüedad y plus de carencia de incentivos. El abono de esta paga se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias, en caso de acuerdo individual entre trabajador/a y empresa.

Artículo 30. Plus de distancia.

Los/las trabajadores/as afectados por el convenio y siempre que las empresas no proporcionen los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus empresas un plus de distancia consistente en 0,36 euros por kilómetro recorrido, para el año 2019. Para el año 2020 será de 0,37 euros por kilómetro recorrido, y para el año 2021 será de 0,38 euros por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2Km de distancia del caso urbano de la localidad en donde se haya formalizado el contrato de trabajo

Artículo 31. Plus nocturnidad.

Los/las trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y 6 horas, percibirán de sus empresas el 25% del salario base por día de trabajo en que lo efectúen.

Cuando los trabajadores/as desarrollen su actividad en jornada nocturna, y estos no realicen la jornada completa, se abonará dicha nocturnidad en la parte proporcional que hayan trabajado.

Artículo 32. Plus de turnicidad.

Los/las trabajadores/as que desarrollen su actividad en empresas que tengan implantado régimen de turnos, percibirán el 7% del salario base mensual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 33. Dietas.

En el año 2019:

Dieta completa 53,29 euros

Media dieta 15,83 euros

Dieta internacional 66,64 euros

En el año 2021:

Dieta completa 54,90 euros

Media dieta 16,31 euros

Dieta internacional 68,65 euros

Para la dieta internacional se pagará solo en los países de la Comunidad Europea.

Para la determinación de la dieta que proceda en cada caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal. A estas dietas se les aplicaran las subidas salariales y revisiones pactadas en el convenio hasta su finalización.

Artículo 34. Pagos de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los cinco primeros días de cada mes. En caso de abonarse a través de entidad bancaria, el/la trabajador/a tendrá permiso retribuido para hacer efectivo su importe, por una sola vez al mes. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 90% del total. Los/las trabajadores/as contratados por tiempo determinado inferior a un año, causarán derecho de los incrementos retributivos derivados del presente convenio, de manera proporcional a la duración de sus contratos, aún el caso de haber finalizado éstos y haber sido firmado el correspondiente finiquito. Conforme al artículo 29.3 del E.T., el interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

Artículo 35. Garantía personal, absorción y compensación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas con sus trabajadores a título individual o colectivo. Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo. No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 36. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Artículo 37. Plus Parada.**Ámbito de Aplicación**

Trabajos en Plantas Petroquímicas y Refinerías.

Definición de Parada.

Se entiende por paradas técnicas programadas aquellas en las que se lleve a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción, y que solo pueden ejecutarse con las unidades fuera de su servicio en su totalidad. No se percibirá este plus en el caso de paradas de emergencia consideradas estas como las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.) ni por motivos comerciales. Dicho lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

- Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, indicándose su percepción a partir del primer día.

- Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciando su percepción a partir del primer día.

- No tendrá la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o la ampliación o modificación de las ya existentes, salvo que se efectúen en las unidades en las que se está llevando a cabo la parada y durante el tiempo de ejecución de las mismas, en cuyo caso procederá el plus de parada.

- El comienzo de las paradas será en el momento en que se entreguen los equipos o instalaciones afectadas, incluyendo los trabajos previos y necesarios para dicha entrega.

- La finalización de las paradas será cuando den comienzo las tareas de puesta en marcha de las instalaciones o plantas afectadas.

Incentivo plus parada. El abono del plus parada se realizará en las cantidades siguientes y a todos los trabajadores afectados por este convenio del metal, sean fijos o eventuales e independientemente de su categoría profesional, que hayan estado presentes físicamente en el complejo petroquímico y refinerías.

Para el año 2019 el plus de parada de lunes a viernes será diario y por día de parada trabajado a razón de 32 euros día.

Para el año 2019 el plus de parada en sábados, domingos y festivos será a razón de 66 euros

Para los años 2020 y 2021 el Plus Parada tendrá la misma subida que se aplique al convenio colectivo.

- Año 2020 de lunes a viernes 32,48 € y sábados, domingos y festivos 66,99 €

- Año 2021 de lunes a viernes 32,96 € y sábados, domingos y festivos 67,99 €.

De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo de 5,75€ por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de frecuencia de accidentabilidad definidos por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

Cuando el trabajador preste servicios durante 7 y 11 días continuados se compensará según lo establece lo reflejado en la legislación vigente.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas económicas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores y trabajadoras por este concepto.

Artículo 38. Objetivos de la Ley de Igualdad.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

b) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio en los tres meses siguientes de la publicación de este convenio en el B.O.P...La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 39. Personas con discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de Junio, por lo que en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as discapacitados/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidad compatibles con las tareas de la empresa acogiéndose a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

Capítulo VI. Representación Sindical.

Artículo 40.

a) Los/las miembros/as del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo a emplear por la Central Sindical a la que pertenezca el/la delegado/a, pudiendo acumularse hasta 80 horas por una sola vez al año en caso necesario para la realización de cursos de formación sindical.

b) Durante el período de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales retribuidas para los/las trabajadores/as integrantes de la Comisión Negociadora.

c) La retribución a que se refieren los dos puntos anteriores vendrá constituida por el salario promedio diario que en la mensualidad en curso venga percibiendo el/la trabajador/a.

d) Los/las miembros/as del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal, tendrán acceso a los modelos de contrato habitualmente utilizados por la empresa y asimismo a los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa durante la vigencia del presente convenio.

e) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores/as. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones de carácter sindical, sin que menoscabe la actividad normal.

f) Subsidiariamente y para lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Capítulo VII. Otras Disposiciones.

Artículo 41. Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por cuatro miembros de entre los componentes de la Comisión negociadora del mismo, siendo vocales de ésta dos empresarios/as y dos trabajadores/as. Para cada sesión serán nombrados un presidente/a y un secretario/a de entre los vocales que la constituyen teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los/las vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes. Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los/las vocales representantes de los/las trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del Convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector
- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio
- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio-
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá con carácter trimestral salvo en los dos meses posteriores a la publicación del Convenio que se celebraran con carácter mensual.

Artículo 42. Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el contenido normativo del Convenio General de La Industria, La Tecnología y Los Servicios del Sector del Metal, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones o modificaciones legales en vigor.

Artículo 43. Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexos a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de siderometalúrgica. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 44. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos de los artículos 41.4, 82.3 y 85.3 C) del Estatuto de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Disposición adicional primera:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reunir la Comisión Mixta del mismo al objeto de la adaptación y actualización de las referencias normativas vigentes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición adicional segunda:

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

Disposición adicional tercera:

Las cantidades que resulten de la aplicación retroactiva de este convenio, en concepto de atrasos, serán satisfechas a los/las trabajadores/as en el mes inmediato siguiente a la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición adicional cuarta:

Las partes declaran y se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a conseguir el correcto cumplimiento de lo pactado y a dirimir las discrepancias que puedan originarse a través del dialogo y la negociación recurriendo en su caso al Jurado Arbitral para evitar la conflictividad laboral.

Disposición adicional quinta:

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que cualquier error de transcripción u omisión en el presente convenio colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la comisión de interpretación del mismo una vez detectada cualquiera de las anomalías anteriormente citadas.

Disposición final primera:

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas y sectores privados, de contrata y subcontratas de prestaciones de servicios, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44 del ET, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de ésta en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

La empresa entrante, no estará afectada por esta obligación con respecto a aquellos trabajadores que hubieran formalizado su contrato de trabajo con la empresa saliente dentro de los 4 últimos meses, inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata.

Tampoco estará obligada la empresa entrante a asumir las modificaciones producidas dentro de los 4 últimos meses inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata, en materia salarial y de derechos de los trabajadores, salvo que se trate del cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, la empresa que se haga cargo del mencionado servicio no estará obligada a subrogar a trabajadores cuyo desempeño implique labores de mando u organización durante al menos los 12 meses anteriores a la subrogación. Concretamente las categorías profesionales encuadradas en los Grupos I, II, III y IV del Acuerdo Estatal del Metal, por lo que la subrogación solo será aplicable respecto a los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales V, VI y VII, ningún trabajador que no esté encuadrado conforme a dichos grupos profesionales será objeto de subrogación por la sucesión de empresa, y en ningún caso los mandos superiores o intermedios, cualquiera que sea su categoría profesional.

Disposición final segunda:

- a) El incremento salarial para el año 2019 es el 1'5% sobre las tablas salariales del 2018
- b) Para el año 2020, el incremento salarial pactado es el 1'5%, sobre las tablas salariales del año 2019.
- c) Para el año 2021, el incremento salarial pactado es el 1'5%, sobre las tablas salariales del año 2020.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición final tercera:

Servicios de retenes: cuando por necesidades técnicas, organizativas de producción, o bien por requerimiento contractual con terceros, la empresa necesite estructurar un servicio de reten, contemplará la condiciones necesarias a la hora de organizar dicho servicio de reten con la representación legal de los trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019

SALARIO MENSUAL 2019

I. Profesional Técnico Titulado/a, Arquitectos/as y Licenciados/as:	1.271,32 euros
II. Personal de peritaje, Aparejadores/as, Ayudantes Ingeniería y Arquitectura, Jefe/a Administrativo/a de Primera, Delineante Proyectista, Jefe/a Laboratorio, Jefe/a Organización Primera, Maestro/a Industrial, Jefe/a de taller:	1.233,71 euros
III. Graduado/a, Profesionales de Enseñanza, A.T.S., Jefe/a de Segunda Administrativo/a, Delineante Primera, Fotografía, Topografía, Jefatura de Sección Laboratorio, Jefatura Sección de Organización de Segunda y Maestro/a de taller:	1.196,31 euros
IV. Analista de Primera, Delineante Segunda, Archivo-Biblioteca, Técnico/a Organización Primera, Oficial Primera Administrativo/a, Viajante Maestro/a Segunda Taller, Encargado/a Taller y Contraamaestre:	1.166,35 euros
V. Oficial Segunda Administrativo/a, Analista Segunda, Técnico/a Organización:	1.145,90 euros
VI. Reproducción Fotografía, Reproducción Planos, Auxiliar Técnico/a, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo/a y Cabo de Guardia:	1.121,53 euros
VII. Listero, Almacenero/a, Pesador/a Báscula, Guarda Portería, Conserjería, Enfermero/a, Vigilante, Ordenanza y Telefonista:	1.099,14 euros

SALARIO DIARIO 2019

VIII. Capataces/as y Jefe/a de Equipo:	38,01 euros/día.
IX. Oficial Primera Siderurgia, Conductor/a Camión:	37,63 euros/día.
X. Oficial Segunda Siderurgia, Conductor/a Turismo:	37,27 euros/día.
XI. Oficial Tercera Siderurgia:	36,85 euros/día.
XII. Especialista y Mozos/as Especialistas:	36,50 euros/día.
XIII. Peones ordinarios:	36,16 euros/día.

SALARIO MENSUAL 2019

XIV. Contrato de Formación y Aprendizaje:	
Primer año:	717,92 euros.
Segundo año:	842,34 euros.
Tercer año:	933,96 euros.
Plus de carencia de incentivos (todos los niveles):	122,08 euros/mes.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020

SALARIO MENSUAL 2020

I. Profesional Técnico Titulado/a, Arquitectos/as y Licenciados/as:	1.290,39 euros
II. Personal de peritaje, Aparejadores/as, Ayudantes Ingeniería y Arquitectura, Jefe/a Administrativo/a de Primera, Delineante Proyectista, Jefe/a Laboratorio, Jefe/a Organización Primera, Maestro/a Industrial, Jefe/a de taller:	1.252,21 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

III. Graduado/a, Profesionales de Enseñanza, A.T.S., Jefe/a de Segunda Administrativo/a, Delineante Primera, Fotografía, Topografía, Jefatura de Sección Laboratorio, Jefatura Sección de Organización de Segunda y Maestro/a de taller:	1.214,25 euros
IV. Analista de Primera, Delineante Segunda, Archivo-Biblioteca, Técnico/a Organización Primera, Oficial Primera Administrativo/a, Viajante Maestro/a Segunda Taller, Encargado/a Taller y Contramaestre:	1.183,85 euros
V. Oficial Segunda Administrativo/a, Analista Segunda, Técnico/a Organización:	1.163,09 euros
VI. Reproducción Fotografía, Reproducción Planos, Auxiliar Técnico/a, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo/a y Cabo de Guardia:	1.138,35 euros
VII. Listero, Almacenero/a, Pesador/a Báscula, Guarda Portería, Conserjería, Enfermero/a, Vigilante, Ordenanza y Telefonista:	1.115,63 euros

SALARIO DIARIO 2020

VIII. Capataces/as y Jefe/a de Equipo:	38,58 euros/día.
IX. Oficial Primera Siderurgia, Conductor/a Camión:	38,19 euros/día.
X. Oficial Segunda Siderurgia, Conductor/a Turismo:	37,83 euros/día.
XI. Oficial Tercera Siderurgia:	37,40 euros/día.
XII. Especialista y Mozos/as Especialistas:	37,05 euros/día.
XIII. Peones ordinarios:	36,70 euros/día.

SALARIO MENSUAL 2020

XIV. Contrato de Formación y Aprendizaje:	
Primer año:	728,69 euros.
Segundo año:	854,98 euros.
Tercer año:	947,96 euros.
Plus de carencia de incentivos (todos los niveles):	123,91 euros/mes

ANEXO III**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021****SALARIO MENSUAL 2021**

I. Profesional Técnico Titulado/a, Arquitectos/as y Licenciados/as:	1.309,75 euros
II. Personal de peritaje, Aparejadores/as, Ayudantes Ingeniería y Arquitectura, Jefe/a Administrativo/a de Primera, Delineante Proyectista, Jefe/a Laboratorio, Jefe/a Organización Primera, Maestro/a Industrial, Jefe/a de taller:	1.270,99 euros
III. Graduado/a, Profesionales de Enseñanza, A.T.S., Jefe/a de Segunda Administrativo/a, Delineante Primera, Fotografía, Topografía, Jefatura de Sección Laboratorio, Jefatura Sección de Organización de Segunda y Maestro/a de taller:	1.232,46 euros
IV. Analista de Primera, Delineante Segunda, Archivo-Biblioteca, Técnico/a Organización Primera, Oficial Primera Administrativo/a, Viajante Maestro/a Segunda Taller, Encargado/a Taller y Contramaestre:	1.201,61 euros
V. Oficial Segunda Administrativo/a, Analista Segunda, Técnico/a Organización:	1.180,54 euros
VI. Reproducción Fotografía, Reproducción Planos, Auxiliar Técnico/a, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo/a y Cabo de Guardia:	1.155,43 euros
VII. Listero, Almacenero/a, Pesador/a Báscula, Guarda Portería, Conserjería, Enfermero/a, Vigilante, Ordenanza y Telefonista:	1.132,36 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

SALARIO DIARIO 2021

VIII. Capataces/as y Jefe/a de Equipo:	39,16 euros/día.
IX. Oficial Primera Siderurgia, Conductor/a Camión:	38,76 euros/día.
X. Oficial Segunda Siderurgia, Conductor/a Turismo:	38,40 euros/día.
XI. Oficial Tercera Siderurgia:	37,96 euros/día.
XII. Especialista y Mozos/as Especialistas:	37,61 euros/día.
XIII. Peones ordinarios:	37,25 euros/día.
Salario Mensual 2021	
XIV. Contrato de Formación y Aprendizaje.	
Primer año:	739,62 euros.
Segundo año:	867,80 euros.
Tercer año:	962,18 euros.
Plus de carencia de incentivos (todos los niveles):	125,77 euros/mes.

ANEXO IV**TABLAS DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA Y
LOS SERVICIOS DEL METAL DE CIUDAD REAL**

Año 2019/2020/2021

<i>Nivel</i>	<i>Euros</i>
I	18,45
II	17,91
III	17,37
IV.	16,93
V	16,65
VI	16,27
VII	15,98
VIII	16,71
IX	16,57
X	16,41
XI	16,20
XII	16,06
XIII	15,92

ANEXO V

I Capítulo del Acuerdo Marco sobre Categorías Profesionales.

Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de Ciudad Real.

Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos 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 grupo profesional la realización de tareas complementadas que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos/as.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados/as.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo profesional todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá de tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta en mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

Adaptación en ámbitos inferiores.

La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

Implantación.

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Clasificación profesional.

Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos/as.
- Directores/as de áreas y servicios.
- Ingenieros/as. Licenciados/as.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimiladas a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa, de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales:

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, Titulados Superiores de entrada. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 de baremos de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1).
- Proyectistas.
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros técnicos (Peritos).
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E, realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro de proceso. Realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estudios, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas ruborizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir, montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas: De gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.ª
- Técnicos administrativos (Controller...).
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas de analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la, producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2.ª
- Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª
- Comercial.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Coordinadores de grupo.
- Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª
- Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª
- Personal de diques y buques (2).

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Áreas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e Instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

- chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.ª
- Profesional siderúrgico de 3.ª

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro lado en base a instrucciones simples y/o croquis.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, transmisión de información, fax. Etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de, máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Ordenanza.
- Portero/a.

Operarios/as:

Peón.

- Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años

Tareas:

- Ejemplos. En este grupo profesional incluye a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose portales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos, mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso, productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros; sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Observaciones a la clasificación profesional:

(1). (Titulados/as Superiores de entrada): Agrupa a Titulados/as superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2). (Categorías personal diques y muelles): El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos/as de Diques y Muelles, como son el caso de los/las Buzos, hombres/mujeres rana, etc. quedarían encuadrados en el grupo profesional 5° de la actual clasificación profesional

Clasificación profesional:

<i>Operarios/as</i>	<i>Empleados/as</i>	<i>Técnicos/as</i>	<i>Grupos</i>
		Analista sist. (tit. Sup.)	1
		Arquitectos	1
		Direc. Áreas y servicios	1
		Ingeniero	1
		Licenciados	1
	Tit. sup. de entrada		2
	A.T.S. y/o D.U.E		2
	Arquitectos Técnicos (Aparejadores)		2
	Proyectistas		2
	Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura		2
	Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales		2
	Ingenieros Técnicos (Perítos)		2
Jefes áreas y serv.	Analista Programador		3
Jefes de taller	Delineante Proyectista		3
Maestro/a Industrial	Dibujante Proyectista		3
Jefe de áreas y servicios			3
Encargados	Delineante 1ª		4
Profesional Of. esp.	Técnicos Administrativos. (Controller)		4
Técnicos Laboratorio			4
Técnicos. Organización			4
<i>Operarios/as</i>	<i>Empleados/as</i>	<i>Técnicos/as</i>	<i>Grupos</i>
Chófer camión			5
Coordinador de Grupo	Delineante 2ª		5
	Oficiales Advos. 1ª y 2ª		5
Prof. Oficio 1ª y 2ª	Comercial		5
Prof. Siderúr. 1ª y 2ª			5
Chófer de Turismo	Almacenero		6
Conductor Máquina	Auxiliares en general		6
Especialista	Dependiente		6
Prof. Oficio 3ª	Operador de Ordenador		6
Prof. Siderurgia. 3ª	Telefonista		6
Peón	Ordenanza		7
Trabajadores mayores de 16 y menores de 25			7

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2. Capítulo Sobre la Formación y Cualificación Integral Para el Sector del Metal.

Exposición de motivos.

El entorno altamente competitivo que caracteriza la actividad empresarial del sector del metal y el actual proceso de globalización de la economía obligan a concebir la formación como un objetivo prioritario que se desarrolla a lo largo de toda la vida, en el que cobran similar importancia tanto la formación inicial como la formación en el puesto de trabajo, lo cual implica una permanente actualización del conocimiento.

En este contexto, el nivel de cualificación de los/as trabajadores/as adquiere una dimensión especial dentro de la estrategia de las empresas, de los gobiernos y desde luego, de los interlocutores sociales. Las razones que justifican un mayor esfuerzo en formación profesional por parte de todos son evidentes:

1. La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías y de adaptarlas con rapidez a las especialidades de la producción.
2. El papel cada vez más importante de los recursos humanos dedicados a la competencia internacional y nacional de bienes y servicios.
3. El acortamiento del ciclo de vida de los productos que ha aumentado considerablemente la velocidad de sustitución de los mismos.
4. La sustitución de empleo no cualificado por nuevos puestos de trabajo de mayor cualificación.
5. La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a la sociedad del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo y de las empresas.

En la actualidad, la formación profesional en España, entendida como el sistema formativo más directamente proyectado sobre el empleo, se caracteriza por su creciente articulación interna.

La aprobación del II Plan Nacional de Formación Profesional, la constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones, el desarrollo de sistemas integrales de formación profesional en algunas Comunidades Autónomas y la tramitación de la nueva Ley Orgánica de la Formación Profesional y de las Cualificaciones, vienen a configurar un proceso que tiende a la integración complementaria de los diferentes subsistemas formativos (reglada o inicial, ocupacional y continua). Por otra parte, la convergencia de las estrategias europeas de empleo sitúa a la formación profesional en el centro de la articulación de las políticas activas sobre el mismo.

El nuevo diseño de la formación profesional, otorga a los interlocutores sociales un papel relevante, permitiendo su colaboración en las políticas y programas formativos, incrementando su participación directa en el desarrollo de instrumentos concretos, tanto en el ámbito de la formación continua, como en el de la ocupacional, entre ellos la posibilidad de desarrollar la gestión de la formación continua mediante la suscripción con la Administración de Contratos- Programa, al amparo de la negociación colectiva.

Ambos procesos, el de integración de los sistemas formativos y de cualificación y el de creciente contribución de los interlocutores sociales, reforzados por la estrategia europea de formación y empleo desde la cumbre de Luxemburgo, confieren una centralidad muy relevante a la contribución directa de las organizaciones empresariales y sindicales en la promoción, transparencia y articulación de la cualificación y las políticas de formación. Papel central reconocido y potenciado desde las regulaciones normativas nacionales y de la Unión Europea, orientado a la adaptación permanente de los dispositivos formativos a los requerimientos de cualificación demandados en los mercados de trabajo y la facilitación de la movilidad y promoción profesional, desde el objetivo del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En este sentido, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., M.C.A.-U.G.T. Federación Estatal y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), conscientes de las necesidades formativas del sector que no se circunscriben sólo a España, sino que tienen su proyección en la convergencia formativa con el resto de los países de la Unión Europea, y de que pueden contribuir a la mejora y difusión del diseño, elaboración y gestión de las mismas, han concluido el presente acuerdo para, a través del mismo, estructurar una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo para el sector del Metal.

Artículo 1. Naturaleza del acuerdo.

Este acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo sobre estructuras de la negociación colectiva para la industria del Metal.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del sector del metal tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y botero, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio español y se aplicará, asimismo, a los/las trabajadores/as contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Formando este acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarará nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo su contenido, salvo que, por alguna de las partes firmantes, se solicitara la intervención de la Mesa permanente, y esta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Artículo 6. Objeto y finalidad del acuerdo.

1. El presente acuerdo tiene por objeto el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as y empresarios del sector del metal con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales colectivas de los/as trabajadores/as y las empresas.

2. Las organizaciones firmantes de este acuerdo instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del metal.

Artículo 7. Recursos y medios.

Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior, las organizaciones firmantes de este acuerdo recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

Artículo 8. Colaboración y desarrollo.

Las organizaciones signatarias que asumen directamente los compromisos y obligaciones que se derivan de este acuerdo establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembros colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Artículo 9. Reglamento de aplicación del acuerdo.

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir, en el más breve plazo posible, el Reglamento de aplicación de este acuerdo, que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.

Artículo 10. Instrumentos de gestión y colaboración.

Para la gestión de los aspectos recogidos en el artículo 6, las partes podrán constituir una fundación de carácter paritario, la cual desarrollará todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminada a fomentar la formación y cualificación y su adaptación a las necesidades del sector. Dicha fundación podrá establecer y suscribir contratos programa y convenios de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Empleo, con el Instituto Nacional de las Cualificaciones y con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y demás instituciones y entidades, tanto de derecho público como de derecho privado, nacionales o extranjeras.

3. Capítulo Sobre Código de Conducta Laboral.

Régimen disciplinario.

Artículo 1. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente acuerdo.

Artículo 2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 3. Faltas grave.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral,

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

Anuncio número 596

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración de justicia**JUZGADOS DE LO SOCIAL****CIUDAD REAL - NÚMERO 1 BIS**

N.I.G.: 13034 44 4 2019 0002623.

Despido/Ceses en General 888/2019.

Sobre Despido.

Demandante: Jasmina González Parras.

Abogado: Héctor Gómez Fidalgo.

Demandados: FOGASA, David Galán Rodríguez.

Abogado: Letrado de FOGASA.

EDICTO

Don Carlos Marciano Monescillo Díaz, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 1 Bis de Ciudad Real, hago saber:

Que en el procedimiento Despido/Ceses en General 888/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de doña Jasmina González Parras contra David Galán Rodríguez sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia número 83/2020.

En Ciudad Real, a 19 de febrero de 2019.

Vistos por mí, doña Alejandra del Pozo García, Magistrada de Refuerzo de los Juzgados de lo Social de Ciudad Real y su provincia, los precedentes autos número 888/2019, seguidos a instancias de doña Jasmina González Parras defendida por el Letrado don Héctor Gómez Fidalgo, frente a David Galán Rodríguez y FOGASA, no comparecidas, sobre despido y cantidad.

FALLO

Estimo la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por doña Jasmina González Parras Frente a David Galán Rodríguez y FOGASA sobre despido, declaro la improcedencia del despido de la trabajadora, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, por tanto, readmita a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono en tal caso de los salarios de tramitación, o bien la indemnice en la cuantía de 1.948,54 euros. Debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión. Asimismo, se condena a la empresa demandada a abonar a doña Jasmina González Parras la cantidad de 966,05 euros, cantidad que devengará el interés por mora del 10%.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 192 y ss del LJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300 euros en la cuenta de depósitos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

y consignaciones del referido banco, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaria del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a David Galán Rodríguez, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Ciudad Real.

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 Ciudad Real, a veintiocho de febrero de dos mil veinte.- El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Anuncio número 597

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración de justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

CIUDAD REAL - NÚMERO 2

N.I.G.: 13034 44 4 2020 0000040.
Despido/Ceses en General 21/2020.
Procedimiento origen: DSP 21/2020.
Sobre Despido.
Demandante: Edwin Alexander Modesto Luna.
Abogado: Buenaventura Velasco Copado.
Demandado: YJC Marketing Solution Group 0608, S.L.

EDICTO

Don Francisco Javier Culebras Espinosa, Letrado de la Administración de Justicia Del Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancias de don Edwin Alexander Modesto Luna contra YJC Marketing Solution Group 0608, S.L., en reclamación por Despido, registrado con el nº Despido/Ceses en General 21/2020 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a YJC Marketing Solution Group 0608, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 30/03/2020 a las 11:30 horas, en calle Eras del Cerrillo, 3, Sala 14, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a YJC Marketing Solution Group 0608, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Ciudad Real, a veintisiete de febrero de dos mil veinte.- El Letrado de la Administración De Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requie-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Anuncio número 598

administración de justicia
JUZGADOS DE LO SOCIAL**MADRID - NÚMERO 14**

N.I.G.: 28.079.00.4-2018/0047931.

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1050/2018.

Materia: Reclamación de Cantidad.

Demandante: Don Soulimani Boutacher y don Mohamed Ibrahimí.

Demandado: Alza Obras y Servicios, S.L. y Novillo Villena, S.L.U.

EDICTO**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña María Ángeles Charriel Ardebol Letrado/A de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid, hago saber:

Que en el procedimiento 1050/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Soulimani Boutacher y don Mohamed Ibrahimí frente a Alza Obras y Servicios, S.L. y Novillo Villena, S. - L.U. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

Fallo de la sentencia de fecha 05/07/2019:

FALLO

1º. Que teniendo a don Mohamed Ibrahimí y don Soulimani Boutacher por desistidos de la demanda presentada frente a Alza Obras y Servicios, S.L., debo absolver a éste sin entrar en el fondo de la reclamación.

2º. Que estimando la demanda que en materia de reclamación de cantidad ha interpuesto don Mohamed Ibrahimí contra Novillo Villena, S.L.U., debo condenar y condeno a éste a que abone al actor la cantidad total bruta de dos mil ochocientos cuarenta y seis euros con treinta y seis céntimos (2.846,36 euros), junto con el interés por mora del artículo 29.3 del ET.

3º. Que estimando la demanda que en materia de reclamación de cantidad ha interpuesto don Soulimani Boutacher contra Novillo Villena, S.L.U., debo condenar y condeno a éste a que abone al actor la cantidad total bruta de cuatro mil trescientos treinta y cuatro euros con treinta y dos céntimos (4.334,32 euros), junto con el interés por mora del artículo 29.3 del ET.

Notifíquese esta resolución a las partes con entrega de copia, advirtiéndoseles que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, mediante escrito, comparecencia o por simple manifestación ante este Juzgado de lo Social. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banco Santander a nombre de este Juzgado nº 14 acreditando mediante la representación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado a alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado abierta en la calle Princesa, nº 3, con el nº IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, número 2512 0000 64 1050/18 la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándose a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Novillo Villena, S.L.U., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a seis de febrero de dos mil veinte.- El/la Letrado/a de la Administración de Justicia (ilegible).

Anuncio número 599

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración de justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

MADRID - NÚMERO 20

N.I.G.: 28.079.00.4-2019/0035008.

Autos nº: Despidos/Ceses en General 728/2019.

Materia: Despido.

Ejecución nº: 26/2020.

Ejecutante: Don Jonhattan Albert Ruiz.

Ejecutado: Fondo de Garantía Salarial y Varoferlo, S.L.

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Doña Almudena Ortiz Martín, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, hago saber:

Que en el procedimiento 26/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Jonhattan Albert Ruiz frente a Fondo de Garantía Salarial y Varoferlo, S.L. sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto cuya parte dispositiva es la siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, don Jonhattan Albert Ruiz, frente a la demandada Varoferlo, S.L., parte ejecutada, por un principal de 9.848,90 euros, más 492,00 euros y 984,00 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación.- Mediante recurso de reposición ante este Juzgado dentro de los tres días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el artículo 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad Social ingresar la cantidad de 25 euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad Banco de Santander 2518-0000-64-0026-20.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez.

Doña Teresa Orellana Carrasco.- La Magistrada-Juez.

PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a la orden general de ejecución, acuerdo:

Primero.- Proceder a la investigación judicial del patrimonio del ejecutado. A tal efecto, se consultarán las bases de datos a las que tenga acceso este órgano judicial y se librarán los despachos pertinentes a los organismos y registros públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia, tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles. Se recabará la información precisa, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se acuerda el embargo de las devoluciones tributarias que la AEAT tenga pendientes de devolver a la parte ejecutada. A tal efecto, realícese la petición de cargo por requerimiento judicial a través de la Cuenta de Consignaciones Judiciales.

Se acuerda el embargo de los saldos a favor de la ejecutada en las entidades bancarias donde dispusiera de cuentas en cuanto sea suficiente para cubrir la suma de las cantidades reclamadas.

- Hágase saber al ejecutado que conforme al auto que contiene la orden general de ejecución a) Transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliera en su integridad la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, podrá incrementarse el interés legal a abonar en dos puntos. b) Si la parte ejecutada cumpliera en su integridad la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales, si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado, en aplicación de lo prevenido en el artículo 239.3 de la LJS.

Segundo.- Asimismo ante la falta de actividad declarada de la mercantil y siendo previsible que la misma carece de bienes suficientes susceptibles de traba, por la presente se acuerda:

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en quince días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

- Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del 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.

- La Cuenta de Consignaciones del Órgano Judicial a efectos de pago será la siguiente: Banco De Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2518-0000-64-0026-20 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de tres días desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad Banco de Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2518-0000-64-0026-20.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.- La Letrada de la Administración de Justicia, Almudena Ortiz Martín.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Varoferlo, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real y tablón de anuncios del Juzgado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a diecisiete de febrero de dos mil veinte.- El/la Letrado/a de la Administración de Justicia (ilegible).

Anuncio número 600

administración de justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

MADRID - NÚMERO 28

N.I.G.: 28.079.00.4-2018/0061022.

Autos nº: Procedimiento Ordinario 1309/2018.

Materia: Reclamación de Cantidad.

Ejecución nº: 182/2019.

Ejecutante: Don Silo Mendes y Otros 4.

Ejecutado: Construcciones Rivelmancha, S.L.

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Doña Rebeca Ballesteros Herrero Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid, hago saber:

Que en el procedimiento 182/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Silo Mendes, don Raúl Camara Horneros, don Israel Arroyo Carrero, don Isidro Vicente González García y don Diego Cámara Cazalla frente a Construcciones Rivelmancha, S.L., sobre Ejecución de Títulos Judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de fecha 10/02/20.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Rivelmancha, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Ciudad Real.

Contra dicha resolución puede interponerse ante este Juzgado recurso de reposición, en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente día a la publicación del presente edicto, con los requisitos y advertencias legales que constan en el decreto que se le notifica, del cual podrán tener conocimiento íntegro en la Oficina Judicial de este Juzgado sito en Madrid, calle Princesa, nº 3.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a diez de febrero de dos mil veinte.- El/la Letrado/a de la Administración de Justicia (ilegible).

Anuncio número 601

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

anuncios particulares

CONSORCIO PARA EL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real, en sesión celebrada el día 27 de febrero de 2020, adopto el siguiente acuerdo:

“Primero.- Suspender la aplicación del artículo 39 del Convenio Colectivo en vigor, dejando sin efecto este artículo ante la posible incidencia económica que repercutirá negativamente en el Consorcio.

Segundo.- Comenzar próximamente con las negociaciones para la modificación o elaboración de un nuevo Convenio Colectivo.

Tercero.- Notificar a las organizaciones sindicales del Consorcio para el SCIS”.

Contra el presente Acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativa-mente recurso de reposición potestativo ante el Presidente de este Consorcio, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente desde su publicación en el BOP, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Ciudad Real en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOP, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar conveniente a su derecho.

En Ciudad Real, a 28 de febrero de 2020 - El Presidente, Julián Nieva Delgado.

Anuncio número 602

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

anuncios particulares

CONSORCIO PARA EL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real, en sesión celebrada el día 27 de febrero de 2020, adopto el siguiente acuerdo:

“Primero.- Adherirnos, aprobar y aplicar el Protocolo de actuación frente al Acoso Moral o Mobbing y el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en el ámbito laboral, aprobados por la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real y publicados en BOP del día 11 de noviembre de 2016, actualizando el texto a la normativa vigente y organización del Consorcio.

Segundo.- El Comité Asesor, será nombrado por el Sr. Presidente del Consorcio, para cada supuesto, solicitando personal y asesoramiento a la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real cuando sea necesario”.

Contra el presente Acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativa-mente recurso de reposición potestativo ante el Presidente de este Consorcio, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente desde su publicación en el BOP, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Ciudad Real en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOP, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar conveniente a su derecho.

En Ciudad Real, a 28 de febrero de 2020.- El Presidente, Julián Nieva Delgado.

Anuncio número 603

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>