



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 222 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.- <i>Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ingeniería y Desarrollo Agroindustrial, S.A.</i>	2
<i>Convenio Colectivo de Industrias de Alimentación</i>	3
<i>Convenio Colectivo para la empresa Puleva Food, S.L.</i>	17
<i>Convenio Colectivo del Sector del Campo</i>	41
<i>Convenio Colectivo para la empresa de Transportes Rober, S.A.</i>	48
<i>Convenio colectivo del centro de trabajo planta de Lanjarón de la Empresa Aguas Danone, S.A.</i>	67

AYUNTAMIENTOS

ALQUIFE.- <i>Aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de Registro de demandantes de vivienda protegida</i>	87
BAZA.- <i>Licitación de obras en calles País Vasco y Navarra</i>	87
<i>Licitación de obras en calle Cantarerías</i>	88
BUSQUÍSTAR.- <i>Aprobación definitiva de expediente de Modificación de Créditos 4/2017</i>	89
E.L.A. DE CARCHUNA-CALAHONDA.- <i>Delegación de funciones de Presidencia</i>	89
CENES DE LA VEGA.- <i>Aprobación del padrón de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, suministro de agua y alcantarillado, periodo del 01/09/17 al 30/09/2017</i>	89
COGOLLOS VEGA.- <i>Elección de Juez de Paz</i>	89
GRANADA.- <i>Nombramiento de personal eventual (2)</i>	90
Dirección General de Personal.- <i>Oferta de Empleo Público 2017</i>	91
SECCIÓN DE TRIBUTOS.- <i>Exposición padrón de la tasa por recogida de basura y tratamiento de residuos, septiembre-octubre de 2017</i>	93

GÜÉJAR SIERRA.- <i>Aprobación inicial de modificación de créditos 6/2017</i>	93
LUGROS.- <i>Aprobación definitiva de modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las bases de funcionamiento del Registro Público municipal de demandantes de vivienda protegida</i>	93
MARACENA.- <i>Delegación de atribuciones de Alcaldía</i>	105
<i>Modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la entrada y salida de vehículos a través de aceras</i>	105
<i>Modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por utilización privativa del suelo, subsuelo o vuelo.</i>	105
<i>Modificación de la Ordenanza reguladora de Circulación y Ocupación de Espacios Públicos</i>	105
MONTEFRÍO.- <i>Aprobación definitiva de Crédito Extraordinario</i>	106
PUEBLA DE DON FADRIQUE.- <i>Licitación contrato de suministro de equipo recolector-compactador de recogida de residuos sólidos urbanos</i>	118
VALDERRUBIO.- <i>Adjudicación contrato de Servicio de Limpieza de edificios de titularidad municipal</i>	106
<i>Ordenanza reguladora de las Bases del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida</i>	107
MANDOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA.- <i>Aprobación definitiva del reglamento del servicio de suministro de agua en Alta</i>	113

ANUNCIOS NO OFICIALES

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B. Comunidad de Regantes de Restabal.- <i>Exposición pública de padrones cobratorios</i>	117
COMUNIDAD DE REGANTES DE POZO DE LA SIERRA DE RESTABAL.- <i>Exposición pública de padrones cobratorios</i>	117
COMUNIDAD DE REGANTES DE DEHESAS DE GUADIX.- <i>Asambleas General Ordinaria</i>	118

NÚMERO 6.240

JUNTA DE ANDALUCÍADELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO*Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa
Ingeniería y Desarrollo Agroindustrial, S.A.*

ANUNCIO

Resolución de 9 de noviembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre la revisión de la Tabla Salarial vigente para el período del 1 de septiembre del 2017 a 30 de agosto de 2018 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ingeniería y Desarrollo Agroindustrial S.A.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 25 de septiembre de 2017, sobre revisión de la Tabla Salarial vigente para el periodo del 1 de septiembre del 2017 a 30 de agosto de 2018 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa INGENIERÍA Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL, S.A., (con número de convenio 18100402012014), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 2 de octubre de 2017 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la citada Tabla Salarial en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL, JUAN JOSÉ MARTÍN ARCOS

REUNIDOS

De una parte, D. Carlos Calero Ruiz, con DNI 24211160A, que actúa en nombre y representación como Consejero Delegado de la empresa INGENIERÍA Y DESARROLLO AGRO – INDUSTRIAL, S.A., con CIF A18078899 y con domicilio en Polígono de Asegra, Calle Almería número 3 de Peligros (Granada)

De otra parte, D. MANUEL ESPINOSA MOLEÓN, con DNI 24231984N, que actúa como Representante de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen con capacidad legal suficiente para la realización del presente ACUERDO, de acuerdo con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Que con fecha octubre de 2013 se acordó el Primer Convenio Colectivo de la empresa INGENIERÍA Y DESARROLLO AGRO – INDUSTRIAL, S.A., publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 35 de 21 de febrero de 2014.

Segunda. Que en dicho Convenio se recoge el siguiente artículo:

Artículo 8. Salario Base

Se adjunta en anexo tabla de retribuciones al presente Convenio Colectivo.

El salario para el periodo 01/09/2013 al 31/08/2014 será el resultado de incrementar el 5% bruto sobre los salarios aplicados actualmente en la empresa.

Para el periodo 01/09/2014 al 31/08/2015 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de agosto de 2014

Para el periodo 01/09/2015 al 30/08/2016 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de agosto de 2015

Para el periodo 01/09/2016 al 30/08/2017 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de agosto de 2016.

Para el periodo 01/09/2017 al 30/08/2018 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de agosto 2017.

Tercera. Que el Índice de Precios de Consumo correspondiente a agosto de 2017 se sitúa en el 1,60% por lo que se procede a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje.

Cuarta. Que por tanto la tabla salarial correspondiente al periodo 01/09/2017 al 31/08/2018 es la siguiente:

TABLAS SALARIALES DESDE EL
01/09/2017 AL 31/08/2018

	<u>Salario Base</u> <u>diario</u>	<u>Salario Bruto</u> <u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingeniero, Arquitectos y Licenciados	57,69	24.518,76
Peritos, Aparejadores con Responsabilidad	56,18	23.879,15
Peritos y Aparejadores	55,22	23.466,95
Ayudante Técnico Sanitario	55,22	23.466,95
Graduado Social	49,37	20.979,54
Maestro Industrial	46,90	19.932,46
TÉCNICOS DE TALLERES		
Jefe de Taller	50,94	21.652,32
Maestro de Taller 1ª	48,52	20.624,19
Contramaestre	48,52	20.624,19
Maestro de Taller 2ª	47,87	20.344,65
Encargado	45,34	19.269,14
Capataz de Montaje	43,83	18.629,52
Capataz de Especialistas y Peones	43,40	18.444,75
PERSONAL DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO		
Jefe de Organización 1ª	47,92	20.369,97
Jefe de Organización 2ª	47,62	20.240,42
Técnico de Organización 1ª	44,86	19.065,41
Técnico de Organización 2ª	43,46	18.473,18
Auxiliar de Organización	43,40	18.444,75

TÉCNICOS DE OFICINA

Delineante, Proyecta-Dibujante	51,85	22.036,10
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	44,86	19.065,41
Delineante 2ª	43,46	18.473,18
Reproductor Fotográfico	42,80	18.193,63
Reproductor Planos	42,74	18.165,21

TÉCNICOS DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio	50,76	21.571,77
Jefe de Sección	47,50	20.188,30
Analista de 1ª	44,01	18.705,33
Analista de 2ª	43,40	18.444,75
Auxiliar	42,80	18.193,63

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 1ª	49,55	21.060,07
Jefe de 2ª	47,62	20.240,42
Oficial 1ª y Viajante	44,86	19.065,41
Oficial 2ª	43,46	18.473,18
Auxiliar	42,80	18.193,63

PERSONAL OBRERO

Oficial 1ª	43,40	18.444,75
Oficial 2ª	43,04	18.293,13
Oficial 3ª	42,92	18.241,01
Especialistas	42,74	18.165,21
Peón Especializado y Lavacoches	42,74	18.165,21
Mozo Especialista Almacén	42,74	18.165,21
Engrasador	42,74	18.165,21
Peón	42,38	18.008,85

PERSONAL SUBALTERNO

Chofer de Camión	43,40	18.444,75
Chofer de Turismo	43,04	18.293,13
Chofer Motociclo	42,80	18.193,63
Listero	42,80	18.193,63
Almacenero	42,80	18.193,63
Pesador Basculero	42,74	18.165,21
Conserje	42,80	18.193,63
Guarda Jurado	42,74	18.165,21
Vigilante	42,80	18.193,63
Ordenanza	42,74	18.165,21
Portero	42,74	18.165,21
Telefonista	42,80	18.193,63

Quinta. Ambas partes negociadoras delegan en D. Víctor David García Aivar, con DNI 44277341H, Graduado Social colegiado 1407 del Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales de Granada para que proceda a la presentación ante la Autoridad Laboral de dicha acta de acuerdo para su depósito

Y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo por triplicado en Peligros (Granada) a veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete

Fdo. La Empresa

Fdo. El Representante de los Trabajadores

NÚMERO 6.242

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO***Convenio Colectivo de Industrias de Alimentación*

EDICTO

Resolución de 24 de octubre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Industrias de Alimentación,

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Industrias de Alimentación, (con código de convenio n.º 18000105011981), acordado entre la representación de empresarios y trabajadores, presentado el día 4 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN**CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores comprendidos en el artículo segundo de la derogada Ordenanza Laboral, para las Industrias de la Alimentación, aprobada el 8 de julio de 1975 y disposiciones complementarias; así como la actividad de fabricación de frutos secos.

No quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al detal como al mayor, derivadas de las reguladas anteriormente.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El convenio afectará a todos los centros de trabajo de Granada y provincia, aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta provincia. Asimismo afectará a aquellas que en lo sucesivo se establezcan.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será de tres años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2018.

El presente convenio se dará por denunciado 1 mes antes de su vencimiento.

ARTÍCULO 4º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro miembros representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, elegidos de los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La representación sindical estará compuesta en función de la representación que ostente cada una de ellas.

Los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las representaciones. La adopción de acuerdos se regirá por el sistema de mayoría simple. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución.

En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrá eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6º.- JORNADA LABORAL

La Jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas. La jornada podrá ser:

A) Jornada partida: En cómputo anual la equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

B) Jornada continuada: En cómputo anual, la equivalente a cuarenta horas de trabajo semanal efectivo.

C) Jornada nocturna: En cómputo anual, la equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las

cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto se acuerda que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Prevía negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo y según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso de veinte minutos para el bocadillo, que la Ley le reconoce como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 7º.- TRABAJO EN FESTIVOS.

A los trabajadores que vinieran trabajando los domingos se le respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensarán cada una de ellas con dos días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Si por necesidades de la actividad productiva se trabajase en estos días, los trabajadores percibirán un complemento económico del 75% sobre el salario base más antigüedad

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

ARTÍCULO 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, es decir, aquellas que han de realizarse en razón a la necesidad por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc.. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, como reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los delegados de personal y sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido, en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

ARTÍCULO 9º.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, que serán retribuidos a razón de salario base más antigüedad.

Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un período de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

El trabajador que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa. Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable, ni en vísperas de festivos. Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 10º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente convenio deberá comunicarla la empresa con una antelación mínima de un mes. En caso de no comunicarse con la antelación expresada no tendrá efecto cualquier modificación que se pretenda por parte de la empresa.

ARTÍCULO 11º.- FIESTAS.

Las fiestas se adaptarán al calendario laboral que establezca la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

La tarde del día 3 de mayo, será festivo en Granada capital.

Igualmente será festiva en aquellas localidades de la provincia donde se celebre la mencionada fiesta.

En las localidades que no tenga por costumbre celebrar dicha fiesta, será festiva la tarde de aquel día laborable, en que se celebre una fiesta. En este caso la empresa y los trabajadores habrán de ponerse de acuerdo sobre la tarde a disfrutar.

El día 24 de diciembre, será de igual jornada que la del día 3 de mayo, es decir, media jornada. En ambos días, la jornada máxima será de cuatro horas. Los trabajadores que en estos días tengan asignado turno de tarde, habrán de realizar su jornada en turno de mañana.

El día 1º de año, será fiesta no compensable en metálico, salvo en el sector de pastelería artesana.

La tarde del viernes de Corpus, será festiva en Granada capital, a partir de las 14 horas. Igualmente será festiva en aquellas localidades de la provincia donde se celebre la mencionada fiesta. En las localidades donde no tenga lugar dicha celebración, será festiva la tarde anterior o posterior a la correspondiente fiesta local.

No obstante en el sector de pastelería se trabajará la tarde de este día, cuando las razones de producción así lo exijan, siendo en estos casos compensados los trabajadores con un día más de vacaciones.

Si por necesidades de la actividad productiva se trabajara algún día festivo, los trabajadores percibirán sobre su salario base un complemento económico del 175%.

ARTÍCULO 12º.- LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- 5 días por asuntos propios.
- 2 días por traslado de domicilio.
- 4 días por nacimiento de hijo, ampliables a 6 días, cuando haya intervención quirúrgica.
- 16 días por matrimonio. (civil, canónico, o pareja de hecho registrada)
- Por el tiempo legalmente establecido para formación profesional.
- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, e igualmente en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho estable o registrada, ascendientes, hijos, hermanos, padres e hijos políticos, tíos, sobrinos o cuñados del trabajador, este disfrutará de una licencia de cuatro días ampliables a seis cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Granada, con previa o posterior justificación, mediante el correspondiente certificado acreditativo del hecho.
- Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista. Deberán justificar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 13º.- FINIQUITO.

Todos los finiquitos que se suscriban con la ocasión del cese de un trabajador en la empresa, se harán por escrito y en impreso modelo, según anexo a este convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

La empresa no queda obligada a procurar la presencia del citado representante de los trabajadores.

De no ajustarse al citado modelo y en la forma anteriormente expresada, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Antes de la terminación de cualquier tipo de contrato que no tenga carácter indefinido, el empresario deberá entregar al trabajador, propuesta de la liquidación finiquito para su estudio.

ARTÍCULO 14º.- GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES

La empresa entregará al trabajador, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el Organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta queda obligada a entregar junto al parte de baja debidamente diligenciado, un certificado con los días cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ochos días siguientes a la fecha de su baja.

ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes estas no se podrán realizar por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, sin perjuicio de aplicar la diferencia salarial correspondiente

Igualmente, si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador debiera realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, la duración de estas funciones no podrá prolongarse más tiempo de cuatro meses. Durante este tiempo seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo re-

querirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiesen establecido en Convenio Colectivo

ARTÍCULO 16º.- PRIVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.

La privación del carnet de conducir por un periodo no superior a seis meses durante el transcurso del año, no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador en otro puesto de trabajo, hasta tanto esté de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará de nuevo a su puesto anterior.

ARTÍCULO 17º.- ROPA DE TRABAJO

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

- a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.
- b) Gorros: Un año de duración.
- c) Pantalón: Un año de duración.
- d) Mandiles: seis meses de duración.
- e) Paños: seis meses de duración
- f) Cofias: un año de duración.

En cualquier caso, las prendas deberán ser cambiadas cuando por su uso estén deterioradas y no sean aptas para su uso.

Cofias: Serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo, lo largo del mismo, o trabajo a desempeñar, a juicio de la empresa, lo haga necesario.

Lavado de prendas: el lavado será por cuenta y cargo del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa.

Asimismo será obligatorio para las empresas dotar al personal de cámaras frigoríficas de prendas de abrigo y ropa y calzado impermeable, así como el que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias.

Si por efecto de su uso normal, cualquier prenda se deteriorara con más frecuencia de la prevista, será sustituida por la empresa.

El empresario proveerá a sus trabajadores de dos equipos al año, que les serán entregados en la primera quincena del mes de enero.

ARTÍCULO 18º.- SEGURIDAD E HIGIENE, REVISIÓN MÉDICA, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y demás normas vigentes de aplicación.

En todo lo referente a normas de higiene de los alimentos, manipulación y control, se estará a lo dispuesto en el RD.20272000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y al Decreto 189/2001, de 4 de septiembre, de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, por

el que se regulan los planes de formación de los Manipuladores de Alimentos.

Vigilancia para la salud. En todo caso se estará a la legislación vigente en la materia.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Las empresas someterán anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico ante el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, a los efectos de la obtención o renovación del carnet de manipuladores de alimentos, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación a al desempeño de nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en los RD. 486/1997 de 14 de abril, R.D. 1215/97, de 18 de julio y RD. 773/97, de 30 de mayo, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con el RD.487/1997, de 14 de abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según el RD. 488/97, de 14 de abril.

Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Delegado de Prevención.- Será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores según la mencionada Ley 31/1995.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 19º.- SALARIO BASE

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

ARTÍCULO 20º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Con efectos del día 31 de diciembre de 1994, los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del seis por ciento del salario base convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho salario base convenio. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el del último salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho modulo no sólo para el cálculo de trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Desde el día 1 de enero de 1995, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad para los trabajadores que a partir de entonces resulten contratados.

ARTÍCULO 21º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias.

De verano y navidad.- Cada una de las cuales consistirá en el abono de 30 días de salario base más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los primeros veinte días de julio y diciembre.

Paga de marzo.- El personal afectado por este convenio percibirá en el mes de marzo, una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

Gratificación por Fiestas.- anualmente y durante el mes de septiembre las empresas abonarán a sus productores una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 22º.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso debidamente acreditado de incapacidad laboral transitoria, enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario del trabajador afectado. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

ARTÍCULO 23º.- PÓLIZA DE SEGUROS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas suscribirán una póliza de seguros, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

- Muerte
- Invalidez Permanente Total e Invalidez Permanente Absoluta
- Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Gran Invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

La cuantía de la póliza se fija en 12.000 euros, debiendo suscribir las empresas la citada póliza ante de

los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 24º.- DIETAS.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de 35 euros para la dieta completa, entendiéndose que la dieta completa comprende, cena, dormir y desayuno.

La media dieta se fija en la cantidad de 8 euros.

Cuando una empresa cambie su centro de trabajo de un municipio a otro, a partir del término de dicho municipio se abonará la cantidad de 0 euros con 19 céntimos por kilómetro.

ARTÍCULO 25º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Las empresas vendrán obligadas a contratar a aquellos trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido en la forma que establece en Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años pueda jubilarse con el cien por cien de su salario de cotización. Es optativo para los trabajadores que cumplan la edad el acceder a la jubilación en estas condiciones y obligación para las empresas el cumplir el requisito de la contratación de nuevo trabajador.

Se establece el siguiente baremo para el caso de jubilación anticipada del trabajador, antes de la edad máxima de jubilación.

- 9 meses de su último salario a los 61 años
- 8 meses de su último salario a los 62 años
- 7 meses de su último salario a los 63 años

ARTÍCULO 26º.- JUBILACIÓN.

Se establece que la jubilación ordinaria será a la edad legal que se determine en cada momento según la legislación vigente.

ARTÍCULO 27º.- TABLÓN DE ANUNCIOS

La parte empresarial se compromete a no formular impedimento alguno y facilitar espacio y habitáculo, a fin de que el centro de trabajo, el Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan llevar a cabo sus tareas informativas, mediante la colocación del correspondiente tablón de anuncios. Dicha información deberá atenerse a la legalidad vigente en esta materia.

ARTÍCULO 28º.- CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

De conformidad con el artículo 82.3 ET, 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 (periodo de consultas de quince días entre la empresa y los representantes de los trabajadores), a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando esta tenga una disminución persistente

de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a la posibilidad de mantenimiento del empleo de la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación sin que en ningún caso dicha inaplicación puede superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, a partir de los cuales se podría negociar otra cláusula de descuelgo.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán superar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, la empresa podrá aplicar inmediatamente la cláusula de descuelgo e inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios que pueda afectar a la empresa.

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la Ley, se deberá establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 pendientes de los recursos o procedimientos interpuestos, respecto a la negociación de la aplicación de la cláusula de descuelgo y no se resuelvan incluidos los referidos en el artículo 91, a los efectos de no producir perjuicios irreparables a las empresas y a los trabajadores, se procederá a la inaplicación del régimen salarial previsto en

los convenios que puedan afectar a dicha empresa. El resto del Convenio se adecuará a las distintas reformas laborales establecidas por el Gobierno.

CAPÍTULO IV. FALTAS, SANCIONES, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

ARTÍCULO 29º.- FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1º. Faltas Leves.

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2º.- Faltas Graves.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas

3º.- Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual si repercuten negativamente en el trabajo, acoso sexual la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; así como las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30º.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 31º.- SANCIONES.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º.- Faltas Leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2º.- Faltas Graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3º.- Faltas Muy Graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

La reincidencia en faltas graves o muy graves dará lugar al despido procedente.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

ARTÍCULO 32º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1º. Contra las sanciones leves graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

ARTÍCULO 33º.- NOCTURNIDAD.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrá realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en un período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En cualquier caso y en cuanto al trabajo nocturno se estará en todo momento a lo que al respecto se determine en la legislación vigente.

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 34º.- SECCIONES SINDICALES.

Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un Delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.

Serán funciones del Delegado Sindical las siguientes.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y a los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

B) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, desplazamiento de los trabajadores y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

ARTÍCULO 35º.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicaciones en contrario durante periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

ARTÍCULO 36º.- COMITÉ DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

B) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la lista de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista las formas de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por las empresas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

D) En función de materia de que se trata.

1º- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organizaciones de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2º- Sobre la absorción, fusión y modificación del estatus jurídico de la empresa a cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3º- El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4º- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

5º- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos ceses y ascensos.

E) Ejercitar una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

1º- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

2º- Se reconoce el comité de empresa y delegados de personal capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

ARTÍCULO 37º.- GARANTÍAS

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal o el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto en que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello a la empresa previamente y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a treinta retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente, aludiendo a las características de las empresas para hacer un uso más adecuado de las mismas. Las referidas cinco horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados,

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acomodación de horas a los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal

o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I- Técnicos.
- II- Administrativos.
- III- Mercantiles
- IV- Obreros.
- V- Subalternos.

Grupo I.- Técnicos: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II.- Administrativos: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III.- Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de la publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad donde radica la fabricación de productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegación de ventas propias

Grupo IV.- Obreros. Incluye a este grupo al personal que ejerce fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V.- Personal de Oficios Varios: Incluye a este grupo al personal que conoce y practica un oficio clásico de índole material o mecánico ya sea con especialización o sin ella.

Grupo VI.- Subalternos: Son los trabajadores que desempeñen funciones que implican generalmente absoluta fidelidad, para los que no se requiere salvo excepciones, mas cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

- Técnicos:

De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

Ayudante Técnico:

Técnico no titulado: Encargado general, Jefe de fabricación y de taller, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de Organización de primera y segunda, Auxiliares de Organización.

Técnico de Procesos de Datos: Jefe de Proceso de Datos, Analista, Jefe de Explotación, Programador de ordenador y de máquinas Auxiliares y Operador de Ordenador.

- Administrativos: Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante de 1º, 2º y 3º año y Telefonista.

- Mercantiles: Jefe de ventas, Inspector de ventas, Promotor Propaganda y/o publicidad, vendedor autoventa, viajante.

- Obreros:

1º.- Personal de Producción: Oficial de Primera, Oficial de segunda, Ayudante.

2º.- Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de Primera, Oficial de segunda, Ayudante.

- Personal de Oficios Varios.

Oficial de Primera, Oficial de segunda, conductor repartidor, peón y personal de limpieza.

- Personal Subalterno: Mozo de Almacén, Conserje, cobrador, Basculero-pesador, Guarda Jurado, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero o Conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio Colectivo de trabajo, de las que forman parte integrante.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN PERMANENCIA

ARTÍCULO 34º.-

El personal ocupado en las empresas sujetas al presente convenio se clasificará, según su permanencia, en la siguiente forma:

A) Personal de plantilla: Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

B) Personal eventual: Es el que se contrata, también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el mismo por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece como duración máxima de los contratos acogidos a tal artículo y apartado, la de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Con respecto a las demás modalidades de contratación se estará en todo momento a la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 35º.- PERÍODOS DE PRUEBA.

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos Titulados: Seis meses

Técnicos no titulados: Tres meses.

Administrativos: dos meses.

Mercantiles: Dos meses.

Personal de Oficios varios: dos meses

Obreros: Un mes

Personal de campaña, eventual o interino: Quince días.

ARTÍCULO 36º.- ASCENSOS.

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente convenio, tendrán derecho a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

Personal técnico: Será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

Personal Administrativo: Los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de Administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe de Administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1º.- Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

2º.- Concurso.-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

3º.- Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

El cargo de Cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos. A esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

Personal mercantil: Será de libre designación de la empresa.

Personal obrero. Los puestos de Oficial primera se cubrirán, el 50 por 100, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior

Personal de Oficios varios. Se seguirá el mismo sistema que para el personal obrero.

Personal subalterno: Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tengan disminuida su capacidad, y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresa podrán ejercer los derechos derivados del artículo 33 (período de prueba) del presente convenio.

ARTÍCULO 37º.- CONTRATOS EN FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Este contrato viene regulado por:

* Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

* RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

* R. D. 63/2006, de 27 de enero, de 27 de enero, por el que aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

* Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

* Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo.

* Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.es

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

El salario tiene que ser como mínimo el 60% del salario que corresponde al puesto que realiza durante el primer año, y el 75% el segundo año, y siempre cobrando como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional.

CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene 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.

* Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes.

* Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.

* La actividad formativa se recibe en el marco:

Del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional)

Aspectos laborales

Requisitos de los trabajadores:

- Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.

- Entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

- Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

La duración será de un mínimo de 6 meses hasta un máximo 3 años.

El salario para este contrato en el año 2017 será el establecido del Salario Mínimo Interprofesional.

ANEXO I. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Técnico de grado superior.- Es quién en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

Técnico de grado medio.- Es quién en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

Ayudante Técnico.- Es quién en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de ayuda al titulado de grado medio.

No titulados:

Encargado General: Es quién, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Jefe de Fabricación. Jefe de taller de Pastelería. Es quién, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Encargado de Sección: Es quién, bajo las órdenes inmediatas del encargado general, coordina y controla la sección a la que esté destinado, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de trabajos, respondiendo ante el encargado general de su gestión

Auxiliar de Laboratorio: Es quién, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Oficinas técnicas de organización.- Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

Jefe de Primera: Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite que quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza todo tipo de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programa-

ción, planeamiento, inspección y control de todos los casos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como de obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

Jefe de Segunda: Trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de Primera, a quién podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de estos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia, justificativa de la existencia de un Jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título superior.

Técnicos de Organización de Primera: Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes, relativos a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo de los mismos, establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos, establecimientos de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes, colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a técnico no titulado.

Técnico de Organización de Segunda: Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de trabajo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas sala-

riales, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Asimilado a Oficial de primera administrativo.

Auxiliar de Organización: Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quién le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión o confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información) cálculo de tiempo, partiendo de datos de normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de organización de segunda en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

TÉCNICOS DE PROCESO DE DATOS.

Jefe de Proceso de Datos: Es quién tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo medio grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programas. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista: Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la situación mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa: Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe Experto: Es quién tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programador de ordenador y máquinas auxiliares: Es quién estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar cuadernos de carga de los mismos.

Estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para organizar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador: Es quién tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

ADMINISTRATIVOS

Jefe de Administración de Primera: Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

Jefe de Administración de Segunda: Es el empleado que a las órdenes de quién dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo, cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo. Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

Oficial de Primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe, y desarrollando su labor con ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libro de cuentas corrientes, Diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de Segunda: Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a Jefe u Oficiales de Primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán las taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

Aspirante: Es quién, con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Aspirante de segundo año, es el que ha ejercido las funciones de aspirante de primer durante un año, a partir de haber cumplido los dieciocho años de edad.

Aspirante de tercer año: Es el que ha ejercido funciones de aspirante durante dos años a partir de cumplir los dieciocho

Telefonista: Es la persona que atiende las llamadas telefónicas y las distribuye correctamente, tomando nota en caso de ausencia. Recibe las visitas, avisándole a la persona que corresponda y lleva el control de las mismas. Realiza funciones de vigilancia y los trabajos administrativos complementarios de correo, paquetería, etc.

MERCANTILES

Jefe de Ventas: Es quién, al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

Inspector de Ventas: Es quién tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercaos y visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas.

Promotor de propaganda y/o publicidad: Es quién, a las órdenes del Jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

Vendedor con auto venta: Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y, en su caso, las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Viajante: Es quién, al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

OBREROS

A) Personal de Producción.

Encargado de Sección: Es quién con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquí y de su disciplina.

Oficial de Primera: Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidado de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. Asimismo, quienes se dedican a oficios complementarios a la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado, almacenaje y demás servicios complementarios de las tareas de producción, realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de Segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Asimismo, quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un grado de rendimiento o especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y se-

gunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Almacenero: Es quién está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías, distribuirlas en los estantes, registrando en los libros el movimiento que se haya producido, durante la jornada.

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

Oficial de Primera: Es quién, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran estar en posesión del permiso de conducir; así como carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

Oficial de Segunda: Es quién, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Conductor Repartidor: Es el trabajador que en posesión del adecuado carnet de conducir, se ocupa de distribuir el producto a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y, en su caso, las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación del vehículo

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico

Personal de Limpieza: Es quién al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, servicios, oficinas y demás dependencias.

SUBALTERNOS

Guarda Vigilante: Es quién, tiene por cometido funciones de vigilancia sobre todas las dependencias de la empresa.

Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

Portero: Es quién, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

ANEXO II. CLÁUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medi-

das que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

ANEXO III. INCREMENTO SALARIAL PACTADO

Para los ejercicios 2016 se acuerda una subida salarial del 1,3% para el año 2017 el 1,5% y para el año 2018 el 1,5% para todas las categorías salariales.

Dichas subidas salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016, 2017 y 2018 respectivamente.

ANEXO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

Durante la Vigencia del presente convenio colectivo se creará una comisión integrada por 5 representantes de los trabajadores y 5 de AGIA, para adecuar el actual sistema de categorías profesionales a grupos profesionales.

ANEXO V. REVISION SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES DE FORMACION

Durante la Vigencia del presente convenio colectivo, y en el último trimestre del año 2018, se creará una comisión integrada por 5 representantes de los trabajadores y 5 de AGIA, para adecuar los salarios de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación en su segundo año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

El presente convenio ha sido acordado y firmado por la Asociación Granadina de Empresarios de Industrias de la Alimentación (A.G.I.A.), Federación de Industria de CC.OO. Granada y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG).

TABLAS SALARIALES 2016

GRUPO I.

TÉCNICOS TITULADOS	<u>MESES/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
De Grado Superior	1.441,48	22.110,53
De Grado Medio	1.333,31	20.450,55
Ayudante Técnico	1.165,65	17.876,55
NO TITULADOS		
Encargado General	1.296,28	19.865,14
Jefe Fabric Taller Past	1.403,16	21.517,40
Encargado Sección	1.229,49	18.852,02
Auxiliar Laboratorio	1.161,24	17.740,81
OFICINA TEC ORGANIZACIÓN		
Jefes de Primera y Segunda	1.295,08	19.647,46
Tec Org Primera y Segunda	1.173,74	17.997,60
Auxiliar de Organización	1.114,99	17.111,37
TÉCNICO PROCESO DE DATOS		
Jefe Proceso de Datos	1.333,74	20.450,56
Analista	1.295,55	19.865,14
Jefe Experto en programas ord, maq auxiliar	1.295,55	19.865,14
Auxiliares	1.273,05	18.686,62
Operador Ordenador	1.273,05	18.686,62
GRUPO II.		
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Administración 1º	1.380,69	21.190,98
Jefe Administración 2º	1.328,82	20.375,37

Oficial de 1º	1.285,51	19.556,41
Oficial de 2º	1.179,13	18.076,41
Auxiliar	1.155,97	17.726,48
Aspirante 1º año	866,98	13.715,82
Aspirante 2º año	912,99	13.999,64
Aspirante 3º año	1.016,31	16.551,72
Telefonista	1.161,24	17.805,89

GRUPO III.

MERCANTILES

Jefe de Ventas	1.364,23	20.916,75
Inspector de Ventas	1.319,86	20.238,12
Promotor-Propag Publici	1.320,14	20.242,21
Vendedor Autoventa. Viajante	1.161,24	17.805,89

GRUPO IV.

OBREROS

	<u>DIAS/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
Encargado de sección	40,98	18.851,99
Oficial 1º	40,23	18.710,32
Oficial 2º	38,33	17.820,78
Ayudante	36,76	17.104,58
Almacenero	36,76	19.130,58

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Oficial 1º	40,23	18.710,32
Oficial 2º	38,33	17.820,78
Conductor Repartidor	38,33	17.820,78
Peón y Personal limpieza	35,42	16.467,61

TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO I.

TÉCNICOS TITULADOS	<u>MESES/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
De Grado Superior	1.463,10	22.442,19
De Grado Medio	1.353,31	20.757,30
Ayudante Técnico	1.183,13	18.144,70

NO TITULADOS

Encargado General	1.315,72	20.163,12
Jefe Fabric Taller Past	1.424,20	21.840,16
Encargado Sección	1.247,93	19.134,80
Auxiliar Laboratorio	1.178,66	18.006,92

OFICINA TEC ORGANIZACIÓN

Jefes de Primera y Segunda	1.314,51	19.942,17
Tec Org Primera y Segunda	1.191,35	18.267,56
Auxiliar de Organización	1.131,71	17.368,04

TÉCNICO PROCESO DE DATOS

Jefe Proceso de Datos	1.353,74	20.757,31
Analista	1.314,98	20.163,12
Jefe Experto en programas ord, maq auxiliar	1.314,98	20.163,12
Auxiliares	1.292,14	18.966,92
Operador Ordenador	1.292,14	18.966,92

GRUPO II.

ADMINISTRATIVOS

Jefe Administración 1º	1.401,40	21.508,84
Jefe Administración 2º	1.348,76	20.681,00
Oficial de 1º	1.304,79	19.849,76
Oficial de 2º	1.196,82	18.347,55
Auxiliar	1.173,31	17.992,37
Aspirante 1º año	879,98	13.921,55
Aspirante 2º año	926,68	14.209,63
Aspirante 3º año	1.031,56	16.800,00
Telefonista	1.178,66	18.072,97

GRUPO III. MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.384,69	21.230,50
Inspector de Ventas	1.339,66	20.541,69
Promotor-Propag Publici	1.339,94	20.545,84
Vendedor Autoventa. Viajante	1.178,66	18.072,97
GRUPO IV. OBREROS		
	<u>DIAS/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
Encargado de sección	41,59	19.134,77
Oficial 1º	40,83	18.990,98
Oficial 2º	38,91	18.088,09
Ayudante	37,31	17.361,14
Almacenero	37,31	19.417,53
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial 1º	40,83	18.990,98
Oficial 2º	38,91	18.088,09
Conductor Repartidor	38,91	18.088,09
Peón y Personal limpieza	35,96	16.714,63

TABLAS SALARIALES 2018

GRUPO I. TÉCNICOS TITULADOS		
	<u>MESES/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
De Grado Superior	1.485,05	22.778,82
De Grado Medio	1.373,61	21.068,66
Ayudante Técnico	1.200,88	18.416,87
NO TITULADOS		
Encargado General	1.335,46	20.465,57
Jefe Fabric Taller Past	1.445,57	22.167,76
Encargado Sección	1.266,65	19.421,82
Auxiliar Laboratorio	1.196,34	18.277,03
OFICINA TEC ORGANIZACIÓN		
Jefes de Primera y Segunda	1.334,22	20.241,30
Tec Org Primera y Segunda	1.209,22	18.541,57
Auxiliar de Organización	1.148,69	17.628,56
TÉCNICO PROCESO DE DATOS		
Jefe Proceso de Datos	1.374,05	21.068,67
Analista	1.334,70	20.465,57
Jefe Experto en programas ord, maq auxiliar	1.334,70	20.465,57
Auxiliares	1.311,53	19.251,42
Operador Ordenador	1.311,53	19.251,42
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Jefe Administración 1º	1.422,42	21.831,47
Jefe Administración 2º	1.368,99	20.991,22
Oficial de 1º	1.324,36	20.147,50
Oficial de 2º	1.214,77	18.622,77
Auxiliar	1.190,91	18.262,26
Aspirante 1º año	893,18	14.130,38
Aspirante 2º año	940,58	14.422,78
Aspirante 3º año	1.047,03	17.052,00
Telefonista	1.196,34	18.344,07
GRUPO III. MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.405,46	21.548,96
Inspector de Ventas	1.359,75	20.849,82
Promotor-Propag Publici	1.360,04	20.854,03
Vendedor Autoventa. Viajante	1.196,34	18.344,07

GRUPO IV. OBREROS		
	<u>DIAS/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
Encargado de sección	42,21	19.421,79
Oficial 1º	41,44	19.275,84
Oficial 2º	39,49	18.359,41
Ayudante	37,87	17.621,56
Almacenero	37,87	19.708,80
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial 1º	41,44	19.275,84
Oficial 2º	39,49	18.359,41
Conductor Repartidor	39,49	18.359,41
Peón y Personal limpieza	36,50	16.965,35

NÚMERO 6.243

JUNTA DE ANDALUCÍADELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO*Convenio Colectivo para la empresa Puleva Food, S.L.*

EDICTO

Resolución de 24 de octubre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Puleva Food, S.L.,

VISTO el texto del Convenio Colectivo para la Empresa Puleva Food, S.L., (con código de convenio n.º 18001961012004), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 19 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DE PULEVA FOOD, S.L.
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la

empresa PULEVA FOOD, S.L., y la representación de los trabajadores formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

CAPÍTULO PRIMERO.- APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de PULEVA FOOD, S.L. en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2018, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con 15 días de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de 15 días desde la denuncia del convenio, se constituirá la mesa negociadora y se establecerá un calendario de negociación continuado.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 4.- EXCLUSIONES

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y Ejecutivo en razón de sus especiales características.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y Tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustan-

cial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS

A) COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA nº 48 de 23-4-96). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68 de 8-4-2005), teniendo el carácter de trámite preceptivo previo a la vía jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de 6 de febrero de 2009 (B.O.J.A. nº 51 de 16-3-2009)

B) COMISIÓN DE FORMACIÓN

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicho Comité. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir a la Dirección de recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

- Proponer a la Dirección de recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

- Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.

- Informar a los trabajadores.

- Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

- Posibles reconversiones profesionales.

- Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

C) COMISIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Comisión Paritaria de Igualdad deberá velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión estará formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

La Comisión de Igualdad tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Concretar los objetivos o metas para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho Centro de trabajo, en relación a las siguientes materias:

- Retribución.

- Acceso al empleo.

- Clasificación profesional.

- Promoción y formación.

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

- En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán

los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.

- Cualquier otra materia que las partes determinen.

2. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integra el Plan de igualdad.

3. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La comisión se reunirá obligatoriamente, como mínimo, una vez cada cuatrimestre y el crédito horario corresponderá a cargo de cada miembro de la misma.

Así mismo la dirección de la empresa se compromete a actualizar el plan de igualdad a la nueva situación del centro de trabajo de Granada, en un plazo no superior a seis meses desde la firma del convenio.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento de artículo 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO SEGUNDO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de

funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores)

CAPÍTULO TERCERO.- DEL PERSONAL

ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN GENERAL

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- 1.- Personal Directivo.
- 2.- Personal Técnico.
- 3.- Personal Administrativo.
- 4.- Personal de Fábrica.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL DIRECTIVO

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de Dirección.

ARTÍCULO 13.- PERSONAL TÉCNICO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Técnico Especializado.
- Técnico no titulado.
- Jefe de Sección
- Encargado.
- Oficial de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.

ARTÍCULO 14.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- A) CATEGORÍAS GENERALES
- Técnico de Administración
- Oficial Técnico de Administración

- Oficial de Administración
- Especialista de Administración
- Auxiliar de Administración.

ARTÍCULO 15.- PERSONAL DE FÁBRICA

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) FABRICACIÓN

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Oficial Máquina de Fábrica
- Operador Máquina de Fábrica
- Ayudante de Operador de Máquina
- Peón
- Especialista en Formación

B) MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

- Jefe de Sección
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Ayudante de Mantenimiento
- Peón
- Especialista en Formación

C) ALMACENES

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Almacenero
- Piloto de Silo.
- Carretilero
- Ayudante de Almacenes
- Peón
- Especialista en Formación

D) LABORATORIO

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- Encargado de Sección
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio
- Peón
- Especialista en Formación

ARTÍCULO 16.- CLASIFICACION DE CATEGORIAS

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

ARTÍCULO 17.- DEFINICION DE CATEGORIAS.

PERSONAL DIRECTIVO

En esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la Empresa.

PERSONAL TÉCNICO

- Técnico Superior

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a

los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Especializado/ Técnico no titulado

Es el trabajador/a que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

PERSONAL DE FÁBRICA

Categorías de Fabricación

- Jefe de Sección

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

- Encargado

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Sección o Jefes de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones.

- Oficial de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso productivo, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Jefe de Producción, Jefes de Sección o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios.

- Operador de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas productivas, fundamentalmente de un mismo proceso productivo, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas.

- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones.

- Peón

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios, así como labores auxiliares de cualquier tipo.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

- Jefe de Sección

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del supervisor de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección. Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Almacenes

- Jefe de Sección

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Almacén, tiene conocimientos completos de las distintas funciones que se desarrollan en los almacenes de envases y productos, y lleva su control.

Es responsable de todo el personal de los mismos y vigila y distribuye el trabajo. Lleva, asimismo, las funciones burocráticas necesarias para el control total de los almacenes.

- Encargado

Es el mando intermedio que, a las órdenes del Jefe de Sección, Jefe de Almacenaje, Jefe de Expediciones o Jefe de Almacenes, vigila, comprueba, cuenta las mercancías que se despachan en los muelles y las recibe de las líneas productivas, siendo responsable de las cantidades, rapidez y buena estiba de las cargas. Lleva, asimismo, funciones burocráticas necesarias para el perfecto control de los productos expedidos y almacenados, control de stock y recuento de materias

primas, siendo responsable de la disciplina y el trabajo del personal bajo su mando.

- Almacenero

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje y colocación de estanterías, así como el registro en los libros correspondientes del movimiento que haya habido durante la jornada. Realiza misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha de los respectivos almacenes y cámaras frigoríficas de producto terminado.

- Piloto de Silo

Es el trabajador que vigila y recibe paletas de las líneas productivas siendo responsable del enfardado y etiquetado de toda la producción para su posterior almacenaje. También es el responsable de suministrar a las rampas de expediciones, tanto manual como Agv las mercancías necesarias. Conoce todas las etapas de las líneas de almacenaje y expedición automática actuando sobre maquinaria y sistemas de control, realizando funciones a distintos niveles verticales, sobremesas transportadoras y transelevadores.

- Carretillero

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos terminados, envases, pallets, etc., siendo responsable de los productos y materias primas que manipula y del buen trato y entretenimiento de sus vehículos.

- Ayudante de Almacén

Es el trabajador/a que, dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, pero que no llega a la complejidad de las realizadas por los Almaceneros.

- Peón

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Laboratorio

- Encargado

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio, tiene amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, siendo de su responsabilidad la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio.

- Oficial de Laboratorio

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio o Encargado, tiene amplios conocien-

tos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Auxiliar de Laboratorio

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando a los oficiales en sus funciones, o sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones.

- Peón

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categorías del Personal Administrativo

- Técnico de Administración

Es el mando intermedio que, provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes de Administración, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales Técnicos de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.

- Oficial Técnico de Administración

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe de Administración, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades. En algunos casos que la sección o dependencia lo exijan, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de Administración

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exige una iniciativa e independencia determinada, pudiendo, en algunos casos, complementar los trabajos de los oficiales técnicos administrativos.

- Especialista de Administración

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas como comprobar existencias, etc.

ARTÍCULO 18.- CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

El encuadramiento de los trabajadores en un Nivel Retributivo se llevara a cabo de conformidad con la siguiente tabla, otorgándole la máxima importancia y va-

lor añadido a la permanencia ininterrumpida de un trabajador en la empresa con independencia de la modalidad contractual del trabajador.

Puesto de trabajo Jefe Sección:

NIVEL 1- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Encargado:

NIVEL 2- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Oficial Máquina Fábrica, Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Oficial Laboratorio, Almacenero y Piloto de Silo:

NIVEL 6- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 3- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Operador Máquina Fábrica, Oficial 2ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Auxiliar de Laboratorio y Carretillero:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Ayudante Máquina Fábrica, Ayudante Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Ayudante de Almacenes/Preparador Picking:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Peón:

NIVEL 7- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Técnico de Administración:

NIVEL 15- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 11- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Oficial Técnico de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Oficial de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Especialista de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Auxiliar de Administración:

NIVEL 17- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida

ARTÍCULO 19.- INGRESOS Y ASCENSOS

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Como norma general las vacantes y puestos de nueva creación que no sea mando intermedio, serán cubiertas por el personal que al menos haya acumulado una permanencia ininterrumpida de 1 año en la empresa, siempre que dicho personal reúna las características exigidas para el puesto y supere las pruebas teórico prácticas y psicotécnicas correspondientes.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Las ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes, aquellos que hayan realizado los cursos de formación voluntaria obteniendo a través de la misma, la formación específica, para cubrir el puesto, y siempre que no exista personal de la misma categoría que pueda cubrir dicha vacante o ausencia. En dicho supuesto no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 25 del presente Convenio Colectivo, en cuanto al reconoci-

miento o adquisición de la superior categoría trascurridos los plazos establecidos en dichos artículos.

En el intervalo de tiempo en el que se determina si la ausencia o vacante provisional es de larga duración (más de 60 días), y durante el periodo que se lleven a cabo los trámites para cubrir las vacantes definitivas, podrá cubrirse el puesto mediante empresas de trabajo temporal, en los términos pactados en el Acta Complementaria del presente Convenio Colectivo o mediante contratos de duración determinada.

Todas las vacantes que se produzcan con carácter definitivo, derivadas por jubilación, despido firme, defunción o incapacidad total o absoluta, de puestos de trabajo que no sean objeto de amortización y que no sean de libre designación de la Dirección, siempre que no exista personal de la misma categoría que reúna la formación específica para cubrir el puesto, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior que reúna las características para el puesto, mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años el 35%.
- Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%.
- Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%.
- Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%.
- Por tiempo inferior a 6 años, el 10%.

c) Realización de los cursos de formación voluntaria del puesto de trabajo que se pretende cubrir, será el 15% de la calificación.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, Secciones Sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador/a de la sección, de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico de empresa.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un Tribunal que estará compuesto por cuatro miembros; la Dirección designará dos representantes en este Tribunal y el Comité de Empresa otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as de la sección respectiva de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, cuando se produzca una vacante por baja definitiva en la empresa que corresponda a un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de Jefe de Sección o Encargado, y siempre que durante la duración de la ausencia o vacante provisional dicho puesto haya sido ocupado por un mismo trabajador/a por un período acumulativo durante más de 18 meses en un período de 24 meses consecutivos, excluido el periodo vacacional y el permiso por reducción de jornada, y dicho puesto no fuese objeto de amortización, se le reconocerá la categoría correspondiente al trabajador/a que venía desempeñando dichas funciones en el periodo establecido.

Si la baja definitiva del trabajador/a objeto de sustitución, se produjese antes de que se pudiera aplicar el cómputo de 18 meses establecido anteriormente, para que al trabajador/a se le reconozca la categoría por sustitución deberá haber realizado las funciones del puesto al menos por un período acumulativo durante más de 12 meses en un período de 18 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada.

ARTÍCULO 20.- CONTRATACIÓN.

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, en aquellas secciones donde la presencia femenina sea inferior a la masculina.

1. CONTRATOS INDEFINIDOS.

La empresa se compromete a realizar 20 contratos fijos, a lo largo de la vigencia del convenio.

2. CONTRATOS FORMATIVOS.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo sus dos modalidades:

A) Contratos en Prácticas:

Con el objeto de que el personal contratado bajo esta modalidad pueda desarrollar los conocimientos adquiridos en la formación académica universitaria o de formación profesional, durante la vigencia de este convenio, tendrán que ser encuadrados en las siguientes categorías profesionales en función de las tareas que realicen.

Oficial Máquina Fábrica.

Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Oficial Laboratorio.

Almacenero.

Piloto de Silo.

Técnico de Administración.

Oficial Técnico de Administración.

Oficial Administración.

Serán retribuidos con el 100% de la cuantía establecida en la Tabla Anexo I, para el nivel retributivo que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

B) Contratos para la Formación:

La Dirección de la Empresa podrá contratar a trabajadores/as que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que las personas aptas para el contrato formativo hayan adquirido la formación teórica exigida que la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional, de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

La retribución de dichos contratos se establece en un salario de 818,76 Euros brutos al mes por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato.

La categoría que ostentarán será la de Especialista en Formación, durante toda la duración del periodo formativo.

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la Legislación vigente en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Legislación correspondiente.

3. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 21.- CONTRATOS DE RELEVO

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores/as podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en el momento de realizar la petición, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa por un contrato temporal.

Los trabajadores que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán solicitarlo ante la Dirección de Recursos Humanos en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación.

CAPÍTULO CUARTO.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El sistema de retribución de PULEVA FOOD, S. L. comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto.
- d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE PUESTO

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, y dependiendo de la valoración del puesto desarrollado, se retribuye directamente cada puesto de trabajo con una

cantidad fija que se denomina complemento de puesto según Tabla Anexa II.

El Complemento de puesto se corresponde con los niveles de valoración que figuran en las tablas anexas, que se percibirá durante el período en que el trabajador/a desempeñe puestos del mismo nivel.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO PERSONAL.

Este complemento integrará cualquier remuneración reconocida individualmente al/los trabajador/es, que tengan su origen en extinciones de conceptos económicos que se vinieran percibiendo (quebranto de moneda, plus de idiomas y plus de distancia), la cantidad que resulte de integración de dichos conceptos, será revisable según acuerdo individual. Desapareciendo los referidos conceptos del texto del convenio colectivo.

Asimismo dicho complemento integrará las diferencias salariales de convenios de procedencia (trabajador/es trasladados de otros centros de trabajo o empresas del Grupo) sobre las que se haya pactado individualmente su reconocimiento.

ARTÍCULO 25.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, y que no responda a las circunstancias contempladas en el artículo 17 del presente convenio, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más. En el supuesto previsto en el párrafo precedente, el trabajador tendrá derecho a que se le encuadre en el Nivel Retributivo que corresponda en función de la categoría profesional superior, considerándose a esos efectos asimismo el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador en la categoría profesional que tuviese reconocida hasta ese momento

2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, teniendo en cuenta a estos efectos a la hora de determinar dicha diferencia retributiva el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador en la categoría profesional que tuviese reconocida

4) Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta de treinta días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

5) En los supuestos de ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común

o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que se otorgue el derecho a la consolidación del puesto ocupado, aunque sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

ARTÍCULO 26.- REVISIÓN SALARIAL

En el año 2016 se mantendrá la retribución establecida en la tabla anexa III para el personal de fábrica y tabla anexa IV para el personal de administración.

En el año 2017, se aplicará una subida salarial del 0,8% en las tablas salariales correspondientes al año 2016.

En el año 2018, se aplicará una subida salarial del 0,8% en las tablas salariales correspondientes al año 2017.

No será objeto de revisión al alza cualquier concepto económico que no se recoja específicamente.

ARTÍCULO 27.- ANTIGÜEDAD

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad, (trienios al 3 por ciento del salario base que figura en la Tabla Anexa I), dentro de los límites legalmente vigentes.

ARTÍCULO 28.- GRATIFICACIÓN POR BENEFICIOS.

Se establece la cantidad del 1% sobre los conceptos fijos para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo no consolidable. Para el año 2016 se realizará sobre las cuentas anuales de la división de Lactalis Puleva. Para los años 2017 y 2018 se negociarán las condiciones de esta gratificación entre el comité de empresa y la dirección. Esta gratificación la cobrará todo trabajador con más de un año de permanencia ininterrumpida en la compañía.

ARTÍCULO 29.- DIETAS Y KILOMETRAJE

Aquellos trabajadores/as que, por motivos laborales, tengan que viajar se regirán por las normas internas de la Empresa vigentes en cada momento, siendo sus cuantías las siguientes:

Media dieta, desayuno y almuerzo: 27,20 euros

Dieta completa con alojamiento: 90,64 euros

Dieta completa sin alojamiento: 45,32 euros

Kilometraje: 0,29 euros

ARTÍCULO 30.- PAGAS

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 26 del presente Convenio, más el complemento personal.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 26 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

- Gratificación Lineal de septiembre, a pagar de una sola vez el 30 de septiembre, siendo el periodo de devengo del 1 de octubre del año anterior a 30 de septiembre del año presente. Dicha Gratificación será abo-

nada cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal acogido al mismo, que se encuentre en su cuarto año ininterrumpido de permanencia, y alta en la Empresa, en las cuantías siguientes:

- Año 2016: 1.471,47 euros.

- Año 2017: 1.483,24 euros.

- Año 2018: 1.495,10 euros.

El personal que llegado el 30 de septiembre se encuentre en su cuarto año de permanencia ininterrumpida en la empresa percibirá la Gratificación Lineal en función del periodo que tenga devengado.

ARTÍCULO 31.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrá una retribución específica equivalente al 32% para el año 2016, 33% para el año 2017 y 34% para el año 2018 del salario base, antigüedad, complemento de puesto, atendiendo a la siguiente fórmula.

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Comp. Puesto}) \times 15}{365 \times 8} \times 0,32^*$$

* Año 2016 (Modificable según los años).

ARTÍCULO 32.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a enero de 2001, los trabajos en domingos y festivos, tendrán un plus de festividad para cada año de vigencia del presente convenio equivalente al importe total de la hora festiva cobrada en 2015 incrementándose un 4% por cada año de vigencia del convenio colectivo, fijada y consolidada individualmente.

Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de festividad para el año 2016, se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre la tabla fijada en Tabla Anexa VI, incrementándose la misma en un 4 % para cada año de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 33.- PUESTA EN MARCHA

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a enero de 2001, los trabajos desde las 04:00 horas hasta las 06:00 horas, tendrán un plus de puesta en marcha para cada año de vigencia del presente convenio equivalente al importe total de la hora de puesta en marcha cobrada en 2015 incrementándose un 4 % por cada año de vigencia del convenio colectivo, fijada y consolidada individualmente.

Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de puesta en marcha para el año 2016, se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre la tabla fijada en Tabla Anexa VII, incrementándose la misma en un 4 % para cada año de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 34.- TRABAJO EN SABADOS

El trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, con las siguientes cuantías:

- Año 2016: 30,00 euros.

- Año 2017: 37,00 euros.

- Año 2018: 42,00 euros.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado y que los turnos de trabajo cubren las veinticuatro horas del día, el importe de dicho plus se prorrateará en aquellos turnos que confluyan horas correspondientes al día del sábado.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 35.- PLUS DE TRANSPORTE

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 22,77 Euros por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 11,39 Euros.

ARTÍCULO 36.- GRATIFICACIÓN FIJA.

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

CAPÍTULO QUINTO.- COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En los casos de mujeres embarazadas, se les facilitará la ropa adecuada a su estado.

ARTÍCULO 38.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo de vida actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 Euros.

Asimismo la empresa mantendrá la concertación del seguro colectivo de accidentes a favor de los trabajadores afectados por este convenio en los términos recogidos en el Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será:

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000euros.
- Gastos de sepelio: 2.200 euros.
- Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

ARTÍCULO 39.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores afectados por este convenio, con antigüedad de al menos 10 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente con jubilación anticipada con carácter voluntario o a la edad legal de jubilación ordinaria percibirá las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

- * Una anualidad y media si se produce a los 63 años.
- * Una anualidad si se produce a los 64 años.

b) Jubilación ordinaria a la edad legal:

- La empresa abonará 47,97 euros por año de servicio.

ARTÍCULO 40.- PREMIO DE NATALIDAD

La Empresa abonará a los trabajadores/as cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 90,64 Euros, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

ARTÍCULO 41.- AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

- Guardería (de 0 a 3 años): 35,55 Euros
- Educación Infantil (a partir de 3 años): 50,77 Euros
- E.Pr.^º/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 90,74 Euros
- Estudios universitarios: 99,70 Euros

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

ARTÍCULO 42.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos discapacitados psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía iguale o supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 121,51 Euros para 2016, 122.49 euros para 2017 y de 123.47euros para 2018 mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que el discapacitado cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.
- Que exista convivencia y dependencia del discapacitado a cargo del beneficiario.
- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.
- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

ARTÍCULO 43.- DISCAPACITADOS FÍSICOS

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprendiendo, salario base y antigüedad, complemento de puesto y pluses de nocturnidad, domingos y festivos, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

La Empresa sólo abonará dos indemnizaciones al año, correspondientes a Invalidez Permanente Parcial y otras dos a Invalidez Permanente Total, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1) Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa y por un periodo máximo de 12 meses, a percibir el 100% de la retribución pactada en este Convenio hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, siempre que el índice de absentismo anual global de la fábrica sea inferior al 3,5% en cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

En el cómputo de los índices de absentismo anual global de la fábrica no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad ni las horas sindicales, y se continuarán manteniendo el resto de los conceptos: enfermedad (profesional o común), accidentes de trabajo, licencias, y resto de las ausencias remuneradas o no.

En el supuesto de que se superen los porcentajes de absentismo anual global indicados, la empresa complementará la diferencia hasta llegar al porcentaje indicado, atendiendo a las circunstancias individuales de cada trabajador.

Todo ello en función de la siguiente tabla:

Primera ausencia en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 98% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 98% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

Menos de 3 días de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 65% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 90% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

3 días o más de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 45% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 85% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

El concepto ausencia engloba: baja médica (accidente laboral o no y enfermedad común o profesional) y ausencias sin justificar.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

En el mes de enero del siguiente año, y tras verificarse los porcentajes indicados para cada año de absentismo anual global de la fábrica, en los términos indicados en el párrafo primero, se abonarán en su caso, con carácter retroactivo las diferencias hasta llegar al 100% de la retribución pactada.

2) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

3) En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de Empresa, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

4) En cualquier caso, la Dirección establece como preceptivo el informe del Médico de Empresa, para el cobro de cualquiera de los complementos a que se refiere el presente artículo.

5) En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa, o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia cuando no estén presentes los miembros del Servicio Médico de Empresa, siempre previo permiso del responsable de la Sección, y su posterior justificación de asistencia a dicho Servicio, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

ARTÍCULO 45.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 46.- ANTICIPOS MENSUALES

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales. Se procurara realizar el pago con un máximo de cinco días una vez solicitado.

CAPÍTULO SEXTO.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 47.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para el año 2016, 2017 y 2018 será de 1.754 horas.

a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), se incluirán 10 días de reducción de jornada dentro del plan anual de vacaciones de cada trabajador para su disfrute en la programación quincenal dentro del mes

que le corresponda, aplicándose a dichos días lo previsto para vacaciones en el art. 52 del presente Convenio Colectivo.

b) Para el personal administrativo, los días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual se distribuirán de la siguiente forma:

De los 10 días correspondientes, 6 días se utilizarán para disfrute individual, empleándose los 4 días restantes en la aplicación del periodo de jornada intensiva de 1 de junio a 30 de septiembre y para reducir la jornada de invierno.

El personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales, no verán afectados sus días de reducción de jornada.

Los días de permiso de asuntos propios de disfrute individual no podrán acumularse para su disfrute en aquellas semanas del año que tengan dos o más festivos, salvo en aquellos departamentos en los que pudieran disfrutarse dichos descansos, previo pacto expreso con los respectivos mandos.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

Sobre su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece lo siguiente:

Los turnos de trabajo para el personal acogido a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, etc.) serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas. De 7:30 a 15:30 horas.

Con carácter excepcional y en consideración a las fiestas Navideñas, el horario correspondiente al turno de tarde del personal de fábrica de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá, finalizando la jornada a las 19 horas, siendo de carácter no recuperable la supresión del turno de noche, así como la jornada de los días 25 de diciembre y 1 de enero comenzará a las 8 horas de la mañana.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad.

El horario general de trabajo del Personal Administrativo será el siguiente:

HORARIO DE INVIERNO

- De lunes a jueves de 8:30 h a 14:30 h y de 15:30 h a 18:10 h Total jornada diaria 8 horas y 40 minutos, con una hora para comida.

- Viernes de 8 h a 15 h, no prestándose este día el servicio de comedor a medio día. Total jornada diaria 7 horas. Es obligatoria una jornada mínima los viernes de 6 horas, la diferencia de una hora con la jornada total prevista, se compensará previamente en la misma semana de lunes a jueves, prolongando la jornada dichos días en módulos de 15 minutos como mínimo. Quien opte por esta reducción en viernes deberá de comunicarlo al responsable del departamento en los dos primeros días de la semana.

El horario de comedor será de lunes a jueves de 14:30 a 15:30

HORARIO DE VERANO

- Durante el período comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de 8 h a 15:15 h, de lunes a viernes. Total jornada diaria 7 horas y 15 minutos.

HORARIO REDUCIDO

- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 8 h a 15 h En el período de Navidad tres días de 8 h a 15 h a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continua. Total jornada diaria 7 horas.

Sin perjuicio del horario general para el personal administrativo anteriormente establecido y con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, se flexibiliza el horario general de entrada y salida, fijándose un horario de concurrencia obligatoria para cada horario de los indicados en los apartados anteriores. Se deberá cumplir con carácter obligatorio la jornada total diaria recogida para los distintos horarios, no pudiendo comenzar la jornada laboral antes de las 7:45 de la mañana, ni finalizar antes de la 17:35 de la tarde y sin que genere derecho al descanso entre jornada.

HORARIO DE CONCURRENCIA OBLIGATORIA:

Horario de Invierno:

De 10:00 h a 14:00 h

De 16:00 h a 17:35 h

Horario de Verano:

De 10:00 h a 14:00 h

Considerándose en todos los casos el cómputo de una hora de comida para el horario de invierno.

Con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de diciembre a las 14:30 h.

ARTÍCULO.- 48.- JORNADA IRREGULAR.

Dentro del cómputo de la jornada anual establecida para el año 2017 y 2018, la empresa dispondrá para la distribución irregular de la jornada, 40 horas anuales, en jornadas de 8 horas que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. En el caso que la producción real para el segundo semestre del año superase en un 10% la real del primer semestre se aumentara para el año en cuestión hasta 72 horas de jornada irregular.

Cuando las necesidades de producción requieran programaciones semanales superiores a la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas, se podrá acudir a la utilización de esta jornada irregular anteriormente recogida. No se podrá utilizar esta jornada irregular en las semanas que concurren días festivos de lunes a viernes si se programa turno de trabajo para la sección en dicho festivo.

Si una vez programado y publicado, el turno semanal con jornada irregular, y resultara que no es necesaria dicha programación irregular, dicho día se descontara del cómputo total de la jornada irregular a los trabajadores afectados, sin devengo de ningún tipo de remuneración por dicho día. La empresa procurara una utilización rotativa e igualitaria entre los mismos trabajadores del taller en cuestión.

No se podrá disponer de esta distribución irregular de la jornada, en domingos o festivos, y no se podrán disponer de más de dos sábados al mes para su acumulación.

Las horas derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, se descansarán en jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador y a razón de un día de descanso por día trabajado. Si pasara el año y el trabajador no ha podido disfrutar de los días de descanso acumulados este podrá solicitar el pago de los mismos al precio de la hora extraordinaria.

Los trabajadores/as que tengan reducción de jornada por guarda legal, así como asignación de turno fijo por cualquier otra causa, podrán excluirse, a petición propia, del sistema de distribución de jornada irregular, sin que pueda afectar al cumplimiento de la jornada anual establecida.

Si se detectara un incumplimiento de alguno de los anteriores puntos por parte de la dirección en la utilización de la jornada irregular anteriormente redactados, el comité de empresa podrá convocar la comisión de interpretación del convenio colectivo para el estudio del caso.

ARTÍCULO.- 49.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA

En los supuestos de jornada continuada para el personal acogido al régimen de turnos, se establece un tiempo de descanso de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 50.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se tomará el domingo. La Dirección podrá designar el descanso entre semana, programándolo por semanas naturales completas.

Cuando el trabajo se programe para sábado y domingo, el descanso entre semana se tomará en dos días consecutivos. Cada mes, todo trabajador/a disfrutará de un sábado y domingo, o en caso necesario, domingo y lunes consecutivos de descanso, como mínimo.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de 30 días naturales.

Se establece como norma general la rotatividad en turnos. La Dirección de la Empresa procurará un trato de igualdad en el disfrute de los descansos y pluses entre todos los trabajadores/as con las mismas funciones y cualificación en cada una de las secciones, sin perjuicio de las alteraciones que se puedan producir por incidencias o necesidades de producción.

ARTÍCULO 51.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias pueden ser por:

Fuerza mayor.

No estructurales.

Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

Pedidos imprevistos

Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.

Ausencias imprevistas.

Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.

Periodos punta de producción.

Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será:

Para los trabajadores/as con contratos anteriores al año 2001, será una cantidad fijada y calculada conforme al valor de la hora extraordinaria realmente percibida que con carácter individual se hubiese cobrado a 31 de diciembre de 2000.

Para el resto de los trabajadores/as, el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, se recoge en las Tablas del Anexo V.

ARTÍCULO 52.- VACACIONES.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización Seguridad Social de treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Este calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año, de forma que en ningún momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de las secciones de fábrica, planificándose para cada trabajador por periodos de quincenas mensuales naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30 en cada mes), con el fin de que no se superpongan los periodos de disfrute de vacaciones por el colectivo de trabajadores/as, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables. La programación quincenal vacacional de cada trabajador/a incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador/a para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos. De tal forma, cada trabajador/a de fábrica deberá de disfrutar durante la vigencia del convenio junto con los 22 días de vacaciones, más los 10 días de reducción de jornada, 32 días laborables al año.

El referido sistema de programación no afectará a aquellas secciones de fábrica que de forma tradicional

tienen pactados los turnos de vacaciones y de reducción de jornada, salvo que se presenten problemas en el establecimiento de dichos planes específicos, en cuyo caso se aplicará el sistema general vacacional anteriormente establecido.

Como norma general los días laborables de vacaciones y de reducción de jornada no disfrutados como consecuencia de la programación por quincenas naturales mensuales, no podrán acumularse en su totalidad en un solo periodo para su disfrute.

Las quincenas correspondientes a vacaciones y días de reducción de jornada, tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan, procurando que la mayoría de los trabajadores/as disfruten de una quincena en periodo estival. En contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, 1º junio, 2º septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará el plus fijado de 236,80 Euros.

Con el fin de que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival percibirán en concepto de compensación 76,50 Euros.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado, al personal de administración teniendo en cuenta el cómputo de 22 días laborables de vacaciones, aplicándose también dicho plus proporcionalmente prorrateado sobre los 6 días de reducción jornada.

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 10 días de reducción de jornada, con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contrato a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales.

Igualmente dicho plus de vacaciones y con las especificaciones referidas a personal de fábrica o de administración, será aplicado al personal con contrato de duración superior a un año. Quedando excluido el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

En lo referente a los pluses por sábados, domingos o festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera

habitual, en secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores, divididos y multiplicados por días naturales con un máximo de 45 días naturales de vacaciones y reducción de jornada.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

ARTÍCULO 53.- PERMISOS

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días por nacimiento de hijo, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

c) Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

d) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un má-

ximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

e) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Se entenderá el ingreso por parto de hijas o nueras por hospitalización.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cinco días.

f) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cuatro días.

g) 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).

h) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

i) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

j) Permiso por aplicación de reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el art. 47 del presente convenio: 10 días de permiso retribuido y 6 días para el personal administrativo.

Para el personal administrativo el disfrute de 2 de estos 6, podrá realizarse de forma fraccionada, en dos fracciones de 4 horas, siempre y cuando sean preavisados con tiempo y pactados con los respectivos mandos.

k) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

l) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

n) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

ñ) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborales inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

o) Permiso retribuido de dos días anuales acumulables hasta un máximo de seis días para acudir a urgencia médica hospitalaria de cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, padres y padres políticos.

ARTÍCULO 54.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar o inferior, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO OCTAVO.- APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 55.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento,

riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad.

A) MATERNIDAD

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

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

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

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

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

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 44 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración ni sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en la legislación vigente para los supuestos de suspensión de contrato.

C) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su sa-

lud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

D) PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo establecido legalmente, ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres días naturales, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar por escrito al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

ARTÍCULO 56.- AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación. Este mismo per-

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

ARTÍCULO 57.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá de justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tengan derecho a la concreción.

ARTÍCULO 58.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo de quince o treinta días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello.

Si la suspensión voluntaria es de quince días podrá solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le

sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

ARTÍCULO 59.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

ARTÍCULO 60.- APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarias que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO NOVENO.- SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 61.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 62.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de ocho miembros, de los cuales serán cuatro Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros cuatro por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno en vigencia. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 8 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa. Dicho crédito horario no será acumulable entre los Delegados/as de Prevención y su utilización deberá preavisarse el viernes a efectos de no interferir en la programación de los turnos de trabajo.

ARTÍCULO 63.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

1.- La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

2.- La planificación de la actividad preventiva en el centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Esta planificación se realizará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

ARTÍCULO 64.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

ARTÍCULO 65.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

Dos de los Delegados de Prevención asumirán competencias relativas a medio ambiente, comprometiéndose la Dirección a otorgar los medios y la información

necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones. Se le proporcionará la formación necesaria en materia de medio ambiente, que será considerado al igual que al relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

ARTÍCULO 66.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centros de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de personas afectadas.

ARTÍCULO 67.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica: centrada en el puesto de trabajo.
- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.
- Gratuita para el/la trabajador/a.
- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

ARTÍCULO 68.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajo nocturno.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la

trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

ARTÍCULO 69.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

ARTÍCULO 70.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los trabajadores, deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que

se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ARTÍCULO 71.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

Además de los reconocimientos actuales, la Dirección de la empresa facilitará, según criterio médico, revisión músculo-esqueléticos para quienes realicen su trabajo en carretillas.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

CAPÍTULO DÉCIMO.- COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 72.- GASTOS FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada, la cantidad de 2.000,00 Euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 73.- DERECHOS SINDICALES

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 74.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO.- ACCION SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS**ARTÍCULO 75.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS**

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.
- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

ARTÍCULO 76.- HORAS SINDICALES

Trimestralmente el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales pertenecientes al mismo Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

Así mismo, mensualmente se deberán justificar y liquidar la acumulación de horas sindicales entre los distintos miembros.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

ARTÍCULO 77.- DELEGADOS SINDICALES

Los Delegados Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y con carácter singular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).
- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho periodo, sin perjuicio de su remuneración.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO.- DISPOSICIONES VARIAS**ARTÍCULO 78.- FORMACIÓN**

La Dirección de la Empresa fomentará la formación continua de todos los trabajadores/as, para lo cual elaborará los planes de formación con carácter anual.

Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados al Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada, con la suficiente antelación para su conocimiento, propuestas, ampliación y consecuentemente su debate con la Dirección antes de su implantación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

A) En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- * Formación obligatoria.

Es la que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, con el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 17,53 Euros por hora de formación.

La asistencia a dichos cursos será de carácter obligatorio dado que su impartición busca un doble objetivo: el primero de conocimiento teórico-práctico, higiénico y de control calidad, en el manejo de maquinaria e instalaciones, y segundo el conocimiento por parte del trabajador/a de los riesgos laborales a los que pueda estar sometido y su protección ante los mismos.

En el caso de que una acción formativa obligatoria le impida al trabajador/a comer en su domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno, abonándose dicha hora al valor de la hora de formación anteriormente fijada.

La asistencia a los cursos de formación de carácter obligatorio será requisito indispensable para optar a puestos de mando intermedio o directivos en la empresa, y muy especialmente a los cursos dirigidos a los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo, todo ellos de acuerdo con la potestad que asiste a la Dirección de designación de puestos de mandos intermedios, técnicos y personal de confianza.

* Formación voluntaria.

Cualquier otra que no estuviese comprendida en el supuesto anterior, y que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales, en el seno de la empresa o fuera de ella.

ARTÍCULO 79.- COMITÉ INTERCENTROS.

El Comité de empresa de Granada manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité intercentros de Puleva Food SL., siempre que los distintos Comités de empresa de los demás centros de trabajo de Puleva Food SL, manifiesten su voluntad de constituirlo en sus respectivos Convenios. Dicho Comité no podrá constituirse hasta que transcurra la vigencia del presente Convenio, pudiéndose acordar a partir de ese momento con la Dirección tanto su constitución, composición y competencias.

ARTÍCULO 80.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas vigente en el momento que sea necesaria su aplicación.

En todo caso y como norma general, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 81.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.

ARTÍCULO 82.- PRÉSTAMOS.

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/trabajadoras en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, la empresa se compromete a tener concertado un convenio con alguna entidad bancaria.

07	777,40	11.661,07
11	1.361,09	20.416,37
12	1.193,77	17.906,58
13	1.069,88	16.048,17
15	986,15	14.792,32
17	847,19	12.707,79

**TABLA ANEXO II
TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO AÑO 2016**

<u>NIVEL</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Anual</u>
01	862,93	12.943,89
02	760,12	11.401,83
03	657,97	9.869,54
04	609,19	9.137,90
05	481,65	7.224,71
06	370,23	5.553,46
07	258,81	3.882,21
11	822,93	12.343,88
12	686,49	10.297,36
13	570,40	8.555,94
15	484,86	7.272,91
17	348,23	5.223,42

**TABLA ANEXO III
TABLA DE FABRICACIÓN AÑO 2016**

<u>NIVEL</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
01	1.217,45	862,93	31.205,67
02	1.144,10	760,12	28.563,39
03	1.056,11	657,97	25.711,13
04	982,76	609,19	23.879,26
05	880,08	481,65	20.425,93
06	828,74	370,23	17.984,60
07	777,40	258,81	15.543,28

**TABLA ANEXO IV
TABLA DE ADMINISTRACIÓN AÑO 2016**

<u>NIVEL</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
11	1.361,09	822,93	32.760,25
12	1.193,77	686,49	28.203,94
13	1.069,88	570,40	24.604,11
15	986,15	484,86	22.065,22
17	847,19	348,23	17.931,21

**TABLA ANEXO V
Precio de la Hora extra personal de nuevo ingreso en 2016**

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
01	21,38
02	19,54
03	17,56
04	16,32
05	13,97

**TABLA ANEXO I
TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2016**

<u>NIVEL</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Salario Base Anual</u>
01	1.217,45	18.261,78
02	1.144,10	17.161,56
03	1.056,11	15.841,58
04	982,76	14.741,36
05	880,08	3.201,21
06	828,74	2.431,14

06 12,27
07 10,58

11 22,62
12 19,47
13 16,96
15 15,21
17 12,33

NÚMERO 6.245

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Convenio Colectivo del Sector del Campo

EDICTO

Resolución de 7 de noviembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Campo,

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector del Campo, (con código de convenio nº 18000065011982), acordado entre la representación de empresarios y trabajadores, presentado el día 4 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO. GRANADA 2016 a 2018

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, en todo el territorio de la provincia de Granada.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL

Se registrarán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales. Como norma general se registrará por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, vareadores y recogedores de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros y otros similares.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018 al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia". Los atrasos se liquidarán y tendrán efectos en el mes que se paguen a cada trabajador.

TABLA ANEXO VI

Precio de la Hora festiva para el personal de nuevo ingreso en 2016

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
01	20,02
02	18,29
03	16,44
04	15,28
05	13,07
06	11,48
07	9,90

11	21,17
12	18,22
13	15,88
15	14,23
17	11,54

TABLA ANEXO VII

Precio de la Hora de Puesta en marcha para personal de nuevo ingreso en 2016

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
01	22,24
02	20,32
03	18,27
04	16,97
05	14,52
06	12,76
07	11,00

11	23,53
12	20,25
13	17,64
15	15,81
17	12,82

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestada por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la autoridad laboral competente. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá

acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de denuncia del convenio colectivo deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 4.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada Laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

La Jornada de trabajo, será de 39 horas semanales de trabajo efectivo para los trabajadores fijos y de seis horas para los trabajadores eventuales, distribuidas en jornadas máximas de ocho horas. La empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la Jornada anual de trabajo, avisando al trabajador con la antelación suficiente.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo durante las campañas de recolección y por tratarse de cultivos perecederos, los domingos tendrán carácter laboral, pudiendo disfrutar el trabajador del descanso semanal en cualquiera de los otros días de la semana.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo, si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador percibirá su jornada normal más el 50% del salario base. Exceptuando las faenas de guardería y ganadería, que de mutuo acuerdo se fijarán en otro día de la semana, pudiendo ser variable.

Artículo 5.- PERMISOS, LICENCIAS Y DESPIDOS PARA FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, fijos y fijos discontinuos, tendrán derecho, al disfrute de los siguientes días de permiso, licencia indemnización por despido retribuidos al salario que figura en las tablas anexas a este convenio:

a) Las empresas a todos sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, en caso de despido, les abonarán en concepto de indemnización la cantidad legal y vigente en cada momento,

b) 15 días para cada trabajador, en caso de matrimonio o pareja de hecho, válido a efectos legales del trabajador fijo, y prorrateado, en función de la permanencia anual para el trabajador fijo discontinuo.

c) 4 días en caso de nacimiento de hijo/a.

d) 3 días por enfermedad grave o justificada del cónyuge, padre, madre, ascendentes y descendientes, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Siendo de 5 días cuando estos hechos ocurrieran a más de 100 kilómetros del lugar del trabajo

e) 3 días por fallecimiento igual que en el caso anterior.

La licencia será de un día en caso de fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos hasta el cuarto grado civil o consanguíneo.

f) Asuntos propios: 5 días por año para los trabajadores fijos y fijos discontinuos, que se solicitarán con 72 horas de antelación, acordando con la empresa los servicios mínimos.

g) Licencia para asistencia a consulta médica o especialista, siempre que el horario médico no permita realizarlo fuera del horario laboral.

Artículo 6.- EXCEDENCIAS, MOVILIDAD Y TRASLADOS

Nos atenemos a la legislación vigente, tanto en los derechos y obligaciones por ambas partes.

Artículo 7.- ROPAS DE TRABAJO

La empresa, en función a la permanencia del trabajador, entregará a los fijos un mono cada seis meses y hasta un máximo de dos al año, que podrá a su criterio entregarlos de una sola vez.

Así mismo en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, la empresa entregará los equipos de protección individual (EPI) según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales (RRL) y en el plan de RRL de la empresa. A voluntad de los trabajadores que aporten sus herramientas, podrán utilizar sus EPIs personales, quedando estos incluidos en la gratificación económica que conlleva la utilización de la herramienta propia.

Artículo 8.- HERRAMIENTAS

Las empresas facilitarán a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

Artículo 9.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO

A los trabajadores fijos discontinuos y eventuales y temporeros se les abonará el trabajo efectivo más el 50% del resto de la jornada suspendida, con un máximo de dos horas. Si el trabajador se presentara en el tajo y no se inicia la faena se le abonará dos horas de salario base.

Artículo 10.- CONTRATO DE TRABAJO

Cuando se formalice documentalmente un contrato de trabajo, se entregará una copia para el trabajador.

En lo concerniente a la contratación laboral nos remitimos a la legislación vigente, el Estatuto de los trabajadores, y a las normas en vigor.

Artículo 11.- SALARIOS

Figuran en la tabla anexa a este convenio.

Los importes indicados para los fijos, independientemente del tipo que sea, se refieren al salario base mensual, que habrá que prorratear cuando sea necesario con la fórmula, días cotizables por importe mensual de la categoría por doce dividido por 365 días.

Respecto al trabajador eventual y por simplificar la tabla, el salario que indica es el total diario, que incluye, todos los conceptos salariales, indicados de forma no limitativa, como: base, pagas extra y etc. o todas las demás.

Los salarios cuyo periodo de devengo no podrá ser superior al mes, y coincidirá con el mes natural se liquidará a fin de este, pagándose antes de los once días siguientes al periodo devengado, preferentemente por medios financieros como transferencia, cheque nomi-

nativo o pagare con vencimiento máximo de los once días citados, con cláusula no a la orden y nominativo, etc.. La hoja o recibo se entenderá firmado transcurridos 20 días del cargo en la cuenta de la empresa y no reclamado por el trabajador en el mes siguiente al del devengo.

Artículo 12.- ANTIGÜEDAD

Será abonada de acuerdo con la tabla siguiente, pudiéndose prorratear mensualmente.

Antigüedad	365	
Años	Días	%
3	5	1,3699
4	9	2,4658
5	13	3,5616
6	17	4,6575
7	21	5,7534
8	25	6,8493
9	29	7,9452
10	33	9,0411
11	36	9,8630
12	39	10,6849
13	42	11,5068
14	45	12,3288
15	48	13,1507
del 16 en adelante	por año + % de 15	2 0,5479

Para fomentar el acceso a trabajadores jóvenes, la antigüedad será cero desde el mes siguiente al momento que el trabajador alcance la edad mínima de Jubilación.

Artículo 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a su personal fijo y fijos discontinuos, dos gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

a) Paga de Invierno antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base.

b) Paga de Verano antes del día 15 de julio, 30 días de salario base.

Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado, y no afecta a los eventuales.

Artículo 14.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

En concepto de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe de 20 días de salario base de la categoría, y no afecta a los eventuales.

La liquidación correspondiente, habrá de efectuarse el 15 de septiembre para los fijos, para los fijos discontinuos se liquidará al finalizar el contrato.

Artículo 15.- ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Será del 0 % para el 2016, para 2017 el 2,50 % y para 2018 el 2,50%

No hay actualización salarial automática para los años posteriores a la vigencia de este convenio.

Artículo 16.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será de aplicación lo previsto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley de prevención vigente, a modo enunciativo referidos al reconocimiento

de los derechos básicos de los trabajadores de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Información, consulta y participación.

- Información: El empresario tiene obligación de dar a sus trabajadores, que no hubieren realizado trabajo similar en su vida laboral, información sobre los riesgos que existen en la empresa, en sus puestos o actividades laborales respectivas y a las medidas que en uno u otro caso se han tomado.

- Consulta y participación: El empresario deberá consultar a los trabajadores, permitir su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud, ya sea directamente a los trabajadores o a sus representantes. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario. Dirigidas a la mejora de los niveles de protección y/o seguridad y salud.

B) Formación de los trabajadores y vigilancia de la salud.

Será obligatorio por todas las empresas que contraten trabajadores, la información, formación y vigilancia de la salud, de acuerdo con las directrices marcadas por el servicio de prevención.

Haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Artículo 17.- TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores que, por voluntad de la empresa, hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base de categoría.

Se exceptúan los trabajadores de ganaderías, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada, salvo que las horas fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

Artículo 18.- RECIBO DE SALARIOS Y OTROS DOCUMENTOS

Las empresas entregarán a sus trabajadores, un duplicado de la nómina de trabajo, en la que se especificaran todos los conceptos de días, trabajo, antigüedad, importes, extra, Etc., según modelo oficial. Las nóminas deberán ser firmadas tanto por la empresa como por el trabajador, pudiendo mecanizarse la firma de la empresa.

Las empresas entregarán a todos sus trabajadores, en el centro de trabajo o en el domicilio de la empresa, el Certificado de Empresa del REASS en vigor, dentro de los 10 días posteriores a la terminación del trabajo.

Los documentos podrán ser entregados por procedimientos electrónicos.

Artículo 19.- REMUNERACIÓN EN ESPECIE

La remuneración en especie no podrá exceder en más de un 15% del salario establecido en el convenio.

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias, las que exceden según lo estipulado en el artículo 4 que especifica la jornada de trabajo, se abonarán con un suplemento del 50% del salario base.

Artículo 21.- PLUS DE DISTANCIA

Las empresas a todos sus trabajadores les abonarán, salvo que esta facilite los medios de transporte, un plus de distancia según se especifica en la tabla salarial anexa, por cada kilómetro desde el domicilio del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, hasta un total máximo de diez km., estando exentos los primeros dos km. en cada trayecto.

Artículo 22.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El personal fijo afectado por el presente convenio que se encuentre en I.T. profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la campaña para la que fue contratado. En caso de discrepancias se someterá a la comisión paritaria.

Artículo 23.- VACACIONES

Todo el personal fijo y fijo discontinuo comprendido en este convenio disfrutará de 30 días de vacaciones anuales entre los meses de julio y septiembre, o en los meses acordados por las partes, retribuidas según salario base más antigüedad.

El personal que ingrese durante el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Artículo 24.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente durante el primer año al que tenga derecho a acogerse y con una antigüedad de 15 años en la empresa, tendrán derecho a un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad.

Artículo 25.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA.

Según su permanencia en la empresa, los trabajadores se clasifican, fundamentalmente en:

a) Trabajadores Fijos.- Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de forma continuada y permanente, no guardando relación su función con la temporalidad de la campaña.

b) Trabajadores Fijos-Discontinuos.- Son aquellos trabajadores que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma. Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos aquellos que, contratados para la campaña, acrediten un total de 120 días laborables al año en tres campañas seguidas. Estando los empresarios obligados a formalizar el alta y baja correspondiente al inicio y a la terminación de cada una de las campañas, con el concepto para el certificado de baja de "terminación de campaña". Podrán cotizar por la modalidad de Jornadas Reales.

c) Eventuales.- Son aquellos trabajadores que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados al trabajo para la realización de faena o servicio determinado.

Artículo 26.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente convenio se remitirá a lo preceptuado en la normativa legal vigente.

Artículo 27.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta encargada de velar por el exacto cumplimiento de este Convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación del mismo, siempre que sea de su competencia fun-

cional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

La comisión podrá ser convocada por un tercio de sus componentes.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Mixta habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule la Comisión. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Mixta, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Mixta, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de no llegar a un acuerdo, se elevará escrito de mediación al SERCLA.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

La Comisión Mixta Paritaria, estará compuesta por 8 miembros, 4 de la representación empresarial, 2 por CCOO y 2 por UGT.

d) Mediación. Las partes firmantes se comprometen a la mediación del SERCLA antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria la Sede de COAG, en Avda. Rodríguez Acosta nº 3, 1º C, CP 18600 de Motril.

Artículo 28.- CUOTA SINDICAL

Todas las empresas a sus trabajadores fijos o fijos de temporada, descontará de su nómina la cuota sindical a petición de los trabajadores que lo harán por escrito.

Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con

esta finalidad, adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 30.- ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Artículo 31.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Todas las empresas con más de 6 trabajadores fijos (220 jornadas = 1 fijo) y según la Ley, facilitarán celebración de Elecciones Sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal:

Las legalmente establecidas. Respecto a las horas sindicales, y en atención a la dificultad que presenta la actividad sindical, los Delegados de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario mínimo de 25 horas mensuales, siendo acumulados anualmente

Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33.- CENTROS DE TRABAJO

En las empresas con varios centros de trabajo tanto en esta provincia como en otras tendrán preferencia para realizar todas las faenas de la campaña los trabajadores adscritos a ese centro de trabajo

Artículo 34.- FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan:

1.- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los Sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.

2.- Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación reglados y no reglados, creando itinerarios de ciclos formativos y contenidos didácticos para los mismos.

3.- Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen.

4.- Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestara una especial atención a la programación.

Artículo 35.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los firmantes del Convenio se comprometen a cons-

tituir una comisión paritaria que tendrá como fin avanzar en la formación, información y difusión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario

Artículo 36.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO EN ESTE CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, haya sido o no publicado el convenio, en el ejercicio de sus facultades, estimase ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el convenio sin eficacia debiéndose negociar nuevamente su contenido.

Artículo 37.- CLÁUSULA DE DESCUELGO

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio 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, 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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

DISPOSICION FINAL: El presente convenio ha sido negociado y firmado por Asociación de Jóvenes Agricultores de Granada (ASAJA), Unión de Agricultores y Ganaderos de Granada (COAG), Federación de Industria construcción y Agro de UGT Granada (FICA), y Federación de Industria de CCOO Granada.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

Año	Índices actualización	2,5		2,5	
		2016	2017	2018	2018
CATEGORÍAS	Tipo Fijo ó Eventual	Base Mensual	Base Mensual	Base Mensual	Base Mensual
		o Diaria	o Diaria	o Diaria	o Diaria
Grupo 1 titulados superiores					
Técnicos		1.141,62	1.170,16		1.199,41
Grupo 2 otras titulaciones					
ADMINISTRATIVOS		996,14	1.021,04		1.046,57
Grupo 3 no titulados					
Peón		910,37	933,13		956,46
Vareador con vara		910,37	933,13		956,46
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma		910,37	933,13		956,46
Encargados capataces		977,90	1.002,35		1.027,41
Siega a mano		998,58	1.023,54		1.049,13
Quemadores de Rastrojo		998,58	1.023,54		1.049,13
Carga y descarga		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Caseros		998,58	1.023,54		1.049,13
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41
Regadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Celadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Podadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Injertadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Postura Escarda y otros		977,90	1.002,35		1.027,41
Doma y Montá		977,90	1.002,35		1.027,41
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA					
Carga y descarga sin asistencia mecánica		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Encargados capataces		977,90	1.002,35		1.027,41
Caseros		977,90	1.002,35		1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35		1.027,41
Comidas y ordeño		977,90	1.002,35		1.027,41
Tareas propias de vaquerías		977,90	1.002,35		1.027,41
Cuidadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE					
Replacación y limpieza de montes		998,58	1.023,54		1.049,13
Retenes de incendios		998,58	1.023,54		1.049,13
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE					
Carga y descarga		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Trabajadores de cinta de clasificación		977,90	1.002,35		1.027,41
Cortadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Pesadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Lavadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Alimentadores de fresco y conservas		977,90	1.002,35		1.027,41
Metedores y sacadores de espárragos		977,90	1.002,35		1.027,41
Encargados capataces		977,90	1.002,35		1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41

FIJOS --- MENSUAL

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

CATEGORÍAS	Año	Índices actualización					
		2016		2,5 2017		2,5 2018	
		Tipo Fijo ó Eventual		Tipo Fijo ó Eventual		Tipo Fijo ó Eventual	
		Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria
Grupo 3 no titulados							
Peón			40,60	41,62	42,66		
Vareador con vara			40,60	41,62	42,66		
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma			40,60	41,62	42,66		
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30		
Siega a mano			43,58	44,67	45,79		
Quemadores de Rastrojo			43,58	44,67	45,79		
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Caseros			43,58	44,67	45,79		
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
Regadores			42,17	43,22	44,30		
Celadores			42,17	43,22	44,30		
Podadores			42,17	43,22	44,30		
Injertadores			42,17	43,22	44,30		
Postura Escarda y otros			42,17	43,22	44,30		
Doma y Monta			42,17	43,22	44,30		
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA							
Carga y descarga sin asistencia mecánica			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30		
Caseros			42,17	43,22	44,30		
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30		
Comidas y ordeño			42,17	43,22	44,30		
Tareas propias de vaquerías			42,17	43,22	44,30		
Cuidadores			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE							
Replacación y limpieza de montes			43,58	44,67	45,79		
Retenes de incendios			43,58	44,67	45,79		
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE							
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Trabajadores de cinta de clasificación			42,17	43,22	44,30		
Cortadores			42,17	43,22	44,30		
Pesadores			42,17	43,22	44,30		
Lavadores			42,17	43,22	44,30		
Alimentadores de fresco y conservas			42,17	43,22	44,30		
Metedores y sacadores de espárragos			42,17	43,22	44,30		
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30		
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
OTROS CONCEPTOS SALARIALES							
Transporte en €/Km	Todos		0,249	0,255	0,262		

NÚMERO 6.244

JUNTA DE ANDALUCÍADELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO*Convenio Colectivo para la empresa Transportes
Rober, S.A.*

EDICTO

Resolución de 24 de octubre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Transportes Rober, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo para la empresa Transportes Rober, S.A., (con código de convenio n.º 18000332011981), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 13 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES ROBER, S.A. Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017



PREÁMBULO

1.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Art. 2.- VIGENCIA: ÁMBITO TEMPORAL

Art. 3.- VALORACIÓN EN SU CONJUNTO

Art. 4.- SUBSISTENCIA DEL CONVENIO

Art. 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Art. 7.- NORMAS SUPLETORIAS

2.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 8.- JORNADA LABORAL

Art. 9.- DESCANSO SEMANAL DE CONDUCTORES-PERCEPTORES

Art. 10.- VACACIONES

Art. 11.- TURNOS DE VACACIONES

Art. 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 13.- RETRASOS

Art. 14.- HORAS EXSTRUCTURALES Y OTRAS

Art. 15.- PERSONAL DE LA EMPRESA

Art. 16.- CAMBIOS DE TURNO Y PERDIDA DE CO-CHE FIJO

Art. 17.- LÍNEAS CÓMODAS

Art. 18.- CONDUCTORES-PERCEPTORES DE NUEVA CONTRATACIÓN

Art. 19.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 20.- INCREMENTO ECONÓMICO

Art. 21.- PAGO DE SALARIOS

Art. 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y PLUS DE NOCTURNIDAD

Art. 24.- PLUS DE TRANSPORTE

Art. 25.- ANTIGÜEDAD

Art. 26.- QUEBRANTO DE MONEDA

Art. 27.- COMPLEMENTO DE TALLER

Art. 28.- NOCTURNIDAD TALLER

Art. 29.- PRIMA DE CONDUCTOR-PERCEPTOR

Art. 30.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Art. 31.- PLUS DE TOMA Y DEJE DE APARATO DE TRANSMISIÓN

Art. 32.- COMIENZO Y FIN DE JORNADA, TIEMPO DE ENTREGA, FESTIVOS, NO DOMINGOS Y PLUS CORRESPONDIENTES

Art. 33.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Art. 34.- CUMPLIMIENTO DEL APARTADO 5º DEL ART. 26 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Art. 35.- PERSONAL DE TALLER QUE CONDUCE

Art. 36.- TABLA DE RETRIBUCIONES

4.- DISPOSICIONES SOCIALES

Art. 37.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Art. 38.- SECCIONES SINDICALES

Art. 39.- COMITÉ DE EMPRESA

Art. 40.- CUOTA SINDICAL

Art. 41.- PÉRDIDA DEL CARNET DE CONDUCIR

Art. 42.- PASES PARA JUBILADOS, INVALIDOS, ESPOSA E HIJOS

Art. 43.- FONDO SOCIAL

Art. 44.- JUBILACIONES

Art. 45.- CANON DE NEGOCIACIÓN

Art. 46.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 47.- ROPA DE TRABAJO

Art. 48.- COMISIÓN PARITARIA

Art. 49.- CONTRATACIÓN

Art. 50. DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

Art. 51. PÓLIZA DE SEGUROS

5.- DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

ANEXO A.1 Y A.2

ANEXO B

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo, ha sido negociado entre la Representación Legal de los Trabajadores, constituida por los Miembros del Comité de Empresa y sus Asesores y la Representación de la Empresa.

1.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la Empresa Transportes Rober, S.A., y la totalidad de su personal, siendo la función de la Empresa los transportes colectivos urbanos de superficie en Granada, desarrollando la citada actividad en la ciudad mencionada.

Art. 2.- VIGENCIA: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2017 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Se considerará prorrogado tácitamente por otro año salvo que alguna de las partes lo denuncie por escrito, comunicándose a la otra con treinta días de antelación.

En todo caso, tras la vigencia establecida en el párrafo 1º del presente artículo, se acuerda que, el mantenimiento de la vigencia del Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores tras la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o sea dictado un laudo arbitral, ampliándose su vigencia en un año más sobre lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.- VALORACIÓN EN SU CONJUNTO.

El presente convenio representa junto con la legislación vigente, el conjunto de normas que regula las condiciones laborales para todos los trabajadores y constituye, junto con dicha legislación un todo indivisible que debe ser valorado en cómputo anual.

Art. 4.- SUBSISTENCIA DEL CONVENIO.

Los derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio constituyen algo indivisible que ha de ser considerado necesariamente en su conjunto y cómputo anual. El convenio continuará subsistiendo en sus propios términos siempre que, así considerado en su conjunto juntamente con la legislación laboral vigente, sea superior a las ventajas que puedan establecerse por disposiciones de rango superior posteriores a su celebración, las cuales serán aplicadas en la medida en que excedan del régimen laboral vigente en la empresa tras este convenio, siempre considerado en su conjunto y cómputo anual.

Art. 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que no resultasen válidos algunos de los puntos pactados en el presente convenio o se declararan legalmente nulos, el Convenio quedará sin valor.

Art. 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

En lo no previsto en este convenio y que no esté en contradicción con el mismo, se mantendrán las condiciones individuales que a título personal hubiese establecido la Empresa y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual. Se aclara que las mejoras económicas que supone este convenio no absorben ningún concepto retributivo que estuviese vigente en marzo de 1988.

Art. 7.- NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las disposiciones generales o especiales que estén vigentes.

2.- RÉGIMEN DE TRABAJO.

Art. 8.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 38 horas semanales, que en cómputo anual determinan una jornada de 1722.

Para el cálculo de la jornada anual se han tenido en cuenta los días de descanso semanal, 31 días de vacaciones y 14 festivos.

Para el cálculo de la jornada de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 9º. La Empresa se reserva los derechos que legalmente le correspondan.

Art. 9.- DESCANSO SEMANAL DE CONDUCTORES-
PERCEPTORES.

I. SISTEMA GENERAL

El sistema de descansos a partir de la firma del presente Convenio será de dos descansos semanales consecutivos.

La implantación de este nuevo sistema de descansos, que se denomina sistema General, tiene como requisitos necesarios los siguientes:

1.- Un patrón de asignación de descansos de 34 semanas rotativas, efectuado conforme a los parámetros de servicio y personal actuales de la Empresa.

El patrón implicará el cambio en la rotación de los conductores-perceptores por los vehículos, que pasará a ser mensual. Para la implantación del sistema se requiere ciertos cambios en la ubicación de los puntos de relevo. Siempre que estos cambios de puntos de relevo sean precisos para unificar jornadas, se harán de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de empresa.

Si en el futuro se modificasen los parámetros de servicio y personal que dan lugar al patrón de 34 semanas, comité de empresa y empresa vendrán obligados a ajustar el patrón a los nuevos parámetros.

2.- La creación de una bolsa de horas que permita la concesión de los dos descansos semanales consecutivos mediante la compensación del exceso o defecto de la jornada semanal sobre su duración máxima pactada.

La bolsa de horas comenzará el 1 de enero y se cerrará a 31 de diciembre de cada año.

Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán con descansos en el primer trimestre del siguiente año. Cuando dicho exceso de horas no supere una jornada se abonará en la primera nómina del año siguiente.

Los defectos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán en el primer trimestre del siguiente año.

En el mes de septiembre se convocará una comisión paritaria con la finalidad de abordar la situación de aquellos conductores perceptores que puedan ser susceptibles de no alcanzar la jornada anual pactada a 31 de marzo.

En el supuesto de IT, el saldo de horas se regularizará a partir del momento en que cause alta. Si el alta no se produjera dicho defecto se descontará de la última liquidación que tenga lugar.

Ambas partes se comprometen a acordar una solución para regularizar dichos saldos negativos a 31 de marzo.

3.- La solicitud por parte de los trabajadores incluidos en el patrón de 34 semanas del disfrute de días de descanso que se generen por la acumulación del exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada en la bolsa de horas referida en el apartado anterior se regirá conforme a las siguientes normas:

a) Se podrá solicitar día/s de descanso siempre que el trabajador solicitante tenga horas positivas acumuladas en la bolsa de horas suficientes para cubrir el horario de la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso del trabajador solicitante.

b) No se podrán solicitar días de descanso durante los siguientes periodos de vacaciones:

* Periodo de Semana Santa.

* Periodo de vacaciones según lo dispuesto en el artículo 11 del presente Convenio.

* Semana de la festividad del Corpus Christi.

c) El número de trabajadores a los que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentadas será de un mínimo de un trabajador por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa.

d) En el supuesto de que un trabajador acumule en la bolsa de horas un número de horas igual o superior a 5 jornadas de trabajo, según la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso del trabajador solicitante, la empresa se reserva la potestad de asignar los descansos compensatorios a su mejor criterio. Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa a 31 de diciembre de cada año se regularán conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero del apartado 9.1.2 del presente artículo.

e) La solicitud de días de descanso se presentará por escrito a la empresa entre el día 1 y el día 20 del mes anterior al de la fecha solicitada.

El trabajador solicitante deberá de presentar una petición por escrito por cada día solicitado siendo nulas e ineficaces aquellas solicitudes que sean presentadas incumpliendo los requisitos exigidos.

f) En caso de haber más de un trabajador que solicita un día de descanso para el mismo día las solicitudes se consideraran por riguroso orden de entrada.

g) Una vez concedido el día de descanso conforme a la solicitud presentada, se reconoce a la empresa la potestad de anular dicho día de descanso por necesidades justificadas del servicio que sean imprevistas a la hora de confeccionar el cuadro de servicio mensual. La anulación del día de descanso se comunicará al interesado

con una antelación mínima de 48 horas, comunicándole igualmente la posibilidad de cambiar el día de descanso dentro del periodo de tiempo solicitado o de seguir acumulando el exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada que daba el derecho al día de descanso en la bolsa de horas para otra petición posterior.

Lo dispuesto en el presente punto será de aplicación para todos aquellos trabajadores que se les conceda el descanso conforme a lo dispuesto en el punto 3 del artículo 9, salvo a un trabajador conforme a lo dispuesto en la letra c) del presente apartado.

En caso de haber más de una solicitud para el mismo día se irán anulando según las necesidades del servicio desde la última petición presentada hasta la primera por riguroso orden de entrada.

II.- SISTEMA DE 18 SEMANAS

Se mantiene un sistema de 18 semanas vigente en la actualidad para un número no superior a 40 conductores-perceptores, salvo el personal de taller en situación de alta en la empresa a la fecha de firma del Convenio Colectivo vigente para los años 2005 / 2007 que pudiera pasar a conducir y eligiera este sistema, en cuyo caso no computaría en el número anteriormente expresado.

Con carácter excepcional y transitorio, el grupo anterior de los 40 conductores se amplía en 35. Este número se extinguirá según los conductores que lo integran actualmente vayan cesando en dicho sistema y no serán reemplazados, manteniendo a partir de ese momento con carácter permanente el número de 40 como máximo.

Este Sistema especial de 18 semanas se regirá por:

1.- Tendrán un descanso semanal preferentemente en sábados o domingos, según las necesidades del servicio.

2.- En la confección de los cuadros de descansos se tendrá en cuenta que la distribución de los días de descanso sean igualitarios.

Entre descanso y descanso no podrán mediar más de entre siete y diez días.

Los servicios que tengan más de la jornada semanal establecida, disfrutarán, preferentemente, de dos días de descanso continuados a la semana, con sujeción a lo establecido en los párrafos 1 y 2.

Estos descansos figurarán mensualmente en el cuadro de servicio.

Si por necesidades del servicio justificadas hubiera necesidad de determinar el descanso dentro de la semana, podrá establecerse otra forma de descanso semanal.

Las ofertas para disfrutar de días de descanso se repartirán igual que las vacaciones, entregándose las al Comité de Empresa para que este proceda a su reparto.

III.- El traslado del nuevo sistema general al antiguo de 18 semanas se producirá siempre que exista una vacante en el grupo de 40 trabajadores y que no afecte al nuevo sistema general.

Durante la vigencia del Convenio, Comité y Empresa se reunirán para poder comprobar el funcionamiento del sistema general. Las horas de dichas reuniones no serán a cargo de la Empresa.

Los descansos de personal de inspección se incluirán mensualmente en el cuadro de servicio.

Art. 10.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales. La Empresa abonará los descansos dominicales y festivos que estén dentro del período de vacaciones y que superen el número de cuatro, sin perjuicio de su disfrute y como día festivo extraordinario.

En caso de cambio total o parcial de turnos de vacaciones el abono de descansos, dominicales o festivos, a que alude el párrafo anterior se efectuará en todo caso a favor del trabajador titular del turno.

La empresa no podrá modificar ningún descanso semanal, para que coincida con el inicio o fin de las vacaciones.

Art. 11.- TURNOS DE VACACIONES.

Las vacaciones serán rotativas para todo el personal.

La Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y el Comité de Empresa distribuirá los turnos de ese calendario entre el personal, cuya distribución será aprobada necesariamente por la Dirección de la Empresa, salvo que por causas justificadas someta al Comité de Empresa una objeción razonada a la propuesta que se le ha elevado, que motive el rechazo de la propuesta en el caso individual concreto. Todo ello dentro de los diez días siguientes al recibo de la propuesta que será hecha por el Comité de Empresa antes del día quince de noviembre de cada año, para lo cual la Empresa confeccionará y entregará aquellos calendarios antes del quince de octubre.

A efectos de la confección del calendario de vacaciones, éstas se distribuirán en seis turnos de 31 días cada uno de ellos, en los meses de verano, y días de Navidad, esto es:

1. Julio,
2. Agosto,
3. Septiembre,
4. Del 1 al 15 de julio y del 1 al 16 de septiembre
5. Del 17 al 31 de julio y del 1 al 16 de septiembre
6. Del 1 al 15 de septiembre del año en curso y del 22 de diciembre del año en curso al 6 de enero del año siguiente.

A petición razonada de cualquier trabajador, este podrá disfrutar las vacaciones fuera de los turnos establecidos. El ejercicio de este derecho no deberá alterar sensiblemente la distribución de las vacaciones en turno. Si hubiere un número de peticiones superior a las posibilidades del servicio se resolverá por sorteo en presencia del Comité.

Las vacaciones podrán intercambiarse entre trabajadores de la misma categoría laboral y especialidad, a partir de una semana en los días que se quiera, previa notificación, por escrito y por conducto del Comité, a la Dirección con una antelación mínima de tres días laborables.

Así efectuada la notificación, resultará responsable ante la Empresa el trabajador que faltare.

El calendario de vacaciones de los trabajadores de taller en turno de día se distribuirá en siete grupos para disfrutarlas de abril a octubre, ambos inclusive, ajustándose la distribución a las siguientes condiciones, para que estén atendidas las necesidades:

1. En el taller siempre permanecerán sin disfrutar vacaciones el 85% de los trabajadores con especialidad, es decir, sin computar a los peones.

2. Cumplida la condición nº 1, de los trabajadores mecánicos podrán tomar las vacaciones simultáneamente menos del 20% de los trabajadores de tal especialidad.

3. De los trabajadores de taller con diferente especialidad de mecánico, cumplida también la condición nº 1, no disfrutarán vacaciones más que uno de cada especialidad en cada turno.

4. Las vacaciones de los trabajadores de la categoría de peones se distribuirán por partes iguales entre los distintos grupos.

5. A los trabajadores del taller que por circunstancias personales deseen disfrutar las vacaciones fuera del período arriba citado, podrán asignárseles estas vacaciones en el calendario correspondiente, siempre que se respeten las condiciones anteriores.

En turno de noche para este personal de taller, las vacaciones se distribuirán entre los doce meses del año para que la dirección pueda cubrir las necesidades del servicio.

La dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones para el personal con categoría de Revisor en el mes de octubre.

El trabajador que al 15 de octubre se encuentre en ILT en periodo superior a seis meses, pasará a un turno de espera, con el fin de no quitar posibilidad a otro compañero que las pudiera tomar en ese periodo, quedando el turno de espera en las siguientes condiciones:

a. Si se da de ALTA en periodo anterior al mes de junio, (del año de disfrute de vacaciones), se sorteará con participación del comité de empresa, el turno que se iría de vacaciones, dentro del periodo vacacional, y dentro de los meses con vacantes.

b. Si se da de ALTA dentro del periodo vacacional, se iría de vacaciones al día siguiente del alta en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

c. Si se da de ALTA después de septiembre disfrutará las vacaciones al día siguiente del alta hasta completar las mismas en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estipulado, deberá de solicitar las mismas antes del día 6 de octubre del año anterior, con un máximo de dos trabajadores por mes.

Art. 12.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador/a.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge.

d) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijo/a de uno u otro cónyuge.

e) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padre o madre de uno u otro cónyuge.

f) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nieto/a de uno u otro cónyuge.

g) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelo/a de uno u otro cónyuge.

h) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermano/a de uno y otro cónyuge.

i) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de tío/a del trabajador/a. El presente supuesto será de aplicación tanto para los tíos carnales como políticos de la familia consanguínea del trabajador.

j) Un día por traslado de su domicilio habitual.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

l) Un día en los casos de matrimonio de un hijo o hija.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por Ley.

n) Un día de permiso retribuido para la Primera Comunión de hijos y nietos.

o) Los trabajadores podrán disfrutar hasta tres días anuales de permiso no retribuido, avisando con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, pero siempre con la antelación necesaria para cubrir el servicio. No podrán disfrutar este derecho simultáneamente más de cuatro trabajadores de la misma categoría laboral, para los conductores-perceptores, dos en el caso del taller, dos en el caso de los revisores y uno para el departamento de administración.

Cuando la incorporación de nuevos trabajadores, se produzca a lo largo del año, corresponderá un día por cada cuatrimestre, independientemente del día del cuatrimestre en el que se incorpore.

p) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios retribuido.

Cuando la incorporación de nuevos trabajadores se produzca a lo largo del año, corresponde en todo caso, salvo que la incorporación del trabajador se produzca a partir del 1 de noviembre del año en curso.

El ejercicio de este derecho por los trabajadores no podrá alterar el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El trabajador que pretenda disfrutar de su día de permiso retribuido le avisará a la empresa con antelación suficiente que, en todo caso, será de al menos 7 días, salvo casos excepcionales.

Las ausencias al trabajo en base a estos permisos se justificarán con la declaración del trabajador en el caso de fallecimiento, y en los demás casos la Empresa se reserva el derecho de exigir una prueba acreditativa, cuando a su juicio existan dudas o lo crea oportuno.

El tiempo de permiso previsto en los apartados b) al i) podrá ampliarse hasta tres días más en caso de desplazamiento. En este sentido se establece un día para desplazarse hasta las provincias de Jaén, Almería y Málaga; dos días para desplazarse al resto de Andalucía; y tres días para desplazamientos para el resto de España o el Extranjero.

A los efectos de solicitudes de los permisos y licencias del presente artículo, la Empresa facilitará los impresos adecuados, siempre que haya de dejarse constancia escrita de ello.

El día de licencia del párrafo p) anterior (asuntos propios), podrá ser computado a efectos de las ofertas de permisos que periódicamente efectúa la Empresa.

Todos los días de licencias que componen este artículo, se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante, siempre que el trabajador no hubiese realizado el 50% o más de su jornada. Si hubiese realizado más del 50% empezará a partir del día siguiente, y la jornada que no realice a partir de ese momento se le descontará.

Art. 13.- RETRASOS.

Los trabajadores que por causa justificada tengan un retraso inferior a treinta minutos, perderán únicamente el importe de una hora de haber.

No obstante lo anterior, se permitirán hasta tres retrasos al año superiores a media hora e inferiores a una, perdiendo únicamente la retribución de dicho tiempo.

En ningún caso dejará de retribuirse el tiempo que el trabajador que, incorporado con retraso, haya trabajado efectivamente en un puesto de trabajo propio de su categoría profesional.

Cuando el trabajador llegue con retraso justificado, la Empresa o su representante le indicará la hora en que comenzará a prestar servicio.

Art. 14.- HORAS EXTRUCTURALES Y OTRAS.

Las horas extraordinarias estructurales se definen como aquellas que excediendo de la jornada laboral, no sean susceptibles de ser realizadas por un nuevo trabajador fijo concurriendo las circunstancias del artículo Primero de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1.983. Su determinación se efectuará de acuerdo con lo expresado en dicha Orden. Las horas extraordinarias tendrán la misma retribución, tanto si son estructurales como si no lo son.

Para las horas extraordinarias estructurales se aplicará el principio de reparto equitativo de las mismas en lo posible entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y circunstancia, siempre que el trabajador no se haya negado a realizarlas.

Las horas extraordinarias estructurales son una obligación colectiva, pudiendo individualmente manifestar por escrito los trabajadores su deseo de no hacerlas, cuya manifestación ha de hacerse antes de la designación de los servicios correspondientes. Serán obligatorias las que sean consecuentes a la terminación de un servicio comenzado.

Una vez determinado su carácter estructural la Empresa garantiza su realización, salvo que dejen de tener tal carácter por decisión ajena a la misma.

Se reconoce que en la Empresa existen horas de presencia de las previstas en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, por concurrir expresamente las circunstancias especificadas en su artículo noveno.

Que el número de horas de presencia que pueden asignarse a cada trabajador es de un máximo de veinte horas semanales, como reconoció la Asamblea de Trabajadores celebrada el trece de agosto de 1.986.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo noveno del Real Decreto 1561/95, en relación con el art. decimoséptimo. Se consideran Horas de Presencia las siguientes:

- A) Viajes sin servicio.
- B) Toma y deje de servicio.
- C) Tiempos de espera por razón de averías y expectativas de servicio.
- D) Servicio de guardia y retenes de personal de Taller y Movimiento.
- E) Reconocimientos del personal y de los vehículos.
- F) trabajos complementarios (Liquidaciones y repostaje).
- G) Paralizaciones del servicio por causa de fuerza mayor desviaciones y cortes de tráfico.
- H) Aquellos casos en que los vehículos se encuentran bajo la vigilancia del trabajador, pero sin prestar servicio efectivo.
- I) Tiempo empleado en funciones de carácter social.
- J) Los permisos retribuidos.
- K) Los tiempos empleados ante comisarías, juzgados y otros organismos oficiales, estando de servicio.
- L) Los tiempos perdidos como consecuencia de agresiones al personal y a los vehículos, cuando estén de servicio (atracos, rotura de cristales, etc.).
- M) Todo tipo de reunión, desplazamiento de interés para el personal y para la Empresa, sin relación directa con la misión específica de los trabajadores de que se trate.
- N) En general, cualquier situación similar a las expuestas, en la que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la Empresa.
- O) Períodos de espera de los administrativos para recaudaciones y partes de accidentes.

Las horas de presencia serán retribuidas igual que las horas extraordinarias en este y en sucesivos convenios.

No se considerarán horas de presencia más que aquellas que estando incluidas en los apartados anteriores superen en cómputo semanal la jornada establecida, pudiendo individualmente los trabajadores manifestar por escrito su deseo de no realizarlas antes del nombramiento del servicio.

En todos los casos, cada trabajador no realizará durante la vigencia de este Convenio más horas sobre las de su jornada ordinaria que las siguientes:

Vigencia 1-1-12 al 31-12-12

250 horas

No se realizarán, por trabajadores que hayan cumplido su turno de trabajo, refuerzos de más de dos horas ni dobles turnos. A dicho efecto el turno de trabajo para cada trabajador tendrá la duración del coche que se le asigne.

Art. 15.- PERSONAL DE LA EMPRESA.

El personal de la Empresa que tenga la aptitud necesaria, con excepción de los trabajadores con categoría de Revisor a quienes no será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo salvo las excepciones establecidas en el siguiente párrafo, tendrá preferencia para ocupar una vacante de conductor-perceptor, siempre que lo hubiera solicitado previamente por escrito a la Dirección de la Empresa.

El derecho de preferencia para ocupar una vacante del puesto de conductor también será reconocido al personal de la Empresa que tenga la categoría de Revisor y que con anterioridad a adquirir la condición de trabajador con contrato indefinido haya formado parte de la bolsa de contratación temporal de la categoría de conductor-perceptor de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Primera del Convenio Colectivo, Acuerdo de 29 de diciembre de 2.000, en virtud de haber superado las pruebas de selección para el puesto de conductor-perceptor y haber adquirido y demostrado una destreza en la conducción de los vehículos y la prestación de las labores correspondientes al servicio de conductor-perceptor durante el tiempo de servicio en la bolsa.

Art. 16.- CAMBIOS DE TURNO Y PÉRDIDA DE COCHE FIJO.

En el supuesto de que dos trabajadores por escrito comuniquen a la Empresa el cambio de turnos de trabajo o descanso, con al menos un día de antelación y en cualquier caso con un mínimo de 24 horas de antelación al inicio del turno cambiado de cualquiera de los solicitantes, la Empresa comunicará a los solicitantes su aceptación u objeción razonable si hubiese motivo para la negativa. La solicitud se podrá realizar los 7 días de la semana mediante el sistema que disponga la Empresa para ello. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se acuerda un aplazamiento de la entrada en vigor de lo dispuesto en el presente párrafo de tres meses. Durante dicho periodo de tiempo únicamente se podrán entregar las solicitudes en los días laborales según calendario de personal de oficinas de la Empresa.

Los trabajadores procurarán una mayor antelación siempre que sea posible. Aceptando el cambio, resultará responsable ante la Empresa el que falte.

El trabajador que esté ausente del trabajo por tiempo superior a catorce días, por incapacidad laboral transitoria o excedencia, perderá la condición de conductor con coche fijo, pasando a ocupar su puesto el conductor correturnos que le corresponda según la lista establecida al efecto, sin que pueda negarse a ello. Si hubiera más de una baja para ese mes se establecería el orden en función de la fecha en que se diera de baja cada conductor. Igualmente se hará con los correturnos, que pasarán al final de la lista.

Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, el turno fijo y el correturnos, debiendo de notificarlo pre-

viamente a la empresa. Siendo responsable el trabajador que falte.

El cuadro mensual de descansos será expuesto por la empresa con 7 días de antelación a la finalización del mes, siempre que ello sea posible.

Art. 17.- LÍNEAS CÓMODAS.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán por acuerdo las líneas que vienen denominándose como "líneas cómodas", estableciendo al efecto los criterios que han de ser tenidos en cuenta para que puedan recibir dicha calificación, así como para la inclusión de los solicitantes en ellas de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 16.

Dichas líneas cómodas se cubrirán con carácter preferente y excluyente por el trabajador que lo solicite de mayor edad a partir de los 53 años, tales trabajadores tendrán prioridad sobre cualquier otro para la asignación de estas líneas.

Cuando existan vacantes en las líneas cómodas que no estén cubiertas por trabajadores con coche fijo que lo hayan solicitado mayores de 53 años, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, dichas vacantes se cubrirán por trabajadores con enfermedad no invalidante acreditada que lo hayan solicitado cuando tengan asignado un coche fijo.

Para cubrir las vacantes de trabajadores mayores de 53 años se establece el siguiente procedimiento sobre asignación y salida de las líneas cómoda de aquellos trabajadores con enfermedad no invalidante que hayan solicitado la asignación de la misma:

Por parte del Servicio Médico de la Empresa se establece una escala valorativa en la que se graduara la gravedad de las enfermedades no invalidantes de los trabajadores menores de 53 años que soliciten la asignación a líneas cómodas. La escala valorativa de gravedad de las enfermedades no invalidantes será:

- Preciso.
- Muy Necesario.
- Necesario.
- Conveniente.
- Leve.

En la presente escala los casos más graves serán catalogados como "Preciso" y los menos graves como "leve".

Una vez valorada cada solicitud particular por el Servicio Médico el criterio para la asignación a las líneas cómodas o para permanecer en las mismas será el de los trabajadores a los que se haya dado el mayor valor de gravedad de la enfermedad no invalidante que padezcan según la escala anteriormente establecida. Igualmente, se establece que el criterio de la salida de los trabajadores asignados a líneas cómodas por enfermedad no invalidante será el de aquellos que tengan establecido el menor valor de gravedad por parte del Servicio Médico de la Empresa cuando haya solicitudes para cubrir su plaza por trabajadores con enfermedad no invalidante, siempre que el solicitante tenga coche fijo, con una valoración de gravedad superior por parte del Servicio Médico de la Empresa que la del trabajador saliente.

Las valoraciones de la gravedad de las enfermedades no invalidantes serán revisadas semestralmente

pudiendo determinarse una nueva valoración y la revisión de la asignación de los trabajadores por este criterio a las líneas cómodas.

Para el supuesto de existir vacantes no cubiertas conforme a los criterios de edad y enfermedad no invalidante, tales vacantes se cubrirán por conductores en situación de corretornos.

Art. 18.- CONDUCTORES-PERCEPTORES DE NUEVA CONTRATACIÓN.

Los últimos 30 trabajadores contratados por la empresa para la categoría de conductores-perceptores con contratos superiores a seis meses, tendrán la consideración de trabajadores corretornos a los cuales, por necesidades del servicio, se les podrá partir o cambiar el turno, estableciéndose así en los correspondientes contratos de trabajo.

En caso de haber alguna baja entre estos 30 trabajadores, no se completarán los 30 con los que hayan accedido al grupo superior.

A los tres años de permanecer en esta situación pasarán al grupo siguiente aquellos que excedan de los 25 y cumplan dicho requisito de permanencia.

Art. 19.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SECCIÓN PRIMERA

CLASIFICACIÓN GENERAL.

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo, los siguientes Grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen:

El personal que preste sus servicios en la Empresa TRANSPORTES ROBER, S.A., se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

- 1.- Grupo Profesional I.
- 2.- Grupo Profesional II.
- 3.- Grupo Profesional III.

GRUPO PROFESIONAL I.

Con las siguientes categorías:

- I. Jefe de Servicios.
- II. Jefe de Tráfico.
- III. Jefe de Taller.
- IV. Licenciados e Ingenieros.
- V. Jefe de Sección.
- VI. Jefe de Negociado.

VII. Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios, Ayudantes Técnicos sanitarios y otras categorías técnicas.

GRUPO PROFESIONAL II.

Con las siguientes categorías:

- I. Oficial 1ª de Tráfico.
- II. Oficial 2ª de Tráfico.
- III. Inspector.
- IV. Revisor
- V. Conductor-perceptor.
- VI. Oficial de Primera Administrativo.

VII. Oficial de Segunda Administrativo.

VIII. Oficial 1ª Taller.

IX. Oficial 2ª Taller.

X. Oficial 3ª Taller.

GRUPO PROFESIONAL III.

Con las siguientes categorías:

I. Auxiliar Administrativo.

II. Peón de Taller.

SECCIÓN SEGUNDA

DEFINICIONES

GRUPO PROFESIONAL I.

Se incluyen en este grupo los trabajadores que realizan el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

* Capacidad de ordenación de tareas.

* Naturaleza del colectivo.

* Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

* Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

* La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

* Los titulados de nivel medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo, realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se le planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión.

* Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. JEFE DE SERVICIO: El que por propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la Empresa.

II. JEFE DE TRÁFICO: Es el que con iniciativa y responsabilidad ostenta, por delegación expresa del Director o del Jefe de Servicios, la representación de la Empresa, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los

vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y/o la Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expendidos y viajeros, controles efectuados por los Inspectores y revisores, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios.

III. JEFE DE TALLER: Esta categoría incluye al que, con la capacidad técnica precisa, ostenta por delegación expresa del Director o del Jefe de Servicios la representación de la Empresa, tiene a su cargo la Dirección del Taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en sus dependencias o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Tiene, asimismo, la responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad del personal, así como la confección de presupuestos y organización y gestión del servicio. Es el responsable del mantenimiento del Material Móvil y de todas las Instalaciones de la Empresa.

IV. LICENCIADOS E INGENIEROS: Dependiendo de la Dirección o de los Jefes de Servicio, Jefes de Tráfico o de Taller, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

V. JEFE DE SECCIÓN: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección.

VI. JEFE DE NEGOCIADO: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o de Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal.

VII. INGENIEROS TÉCNICOS, AUXILIARES TITULADOS, AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS Y OTRAS CATEGORÍAS TÉCNICAS: Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad con la titulación suficiente. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL II.

Se incluyen a aquellos trabajadores con formación práctica en labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutarán bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

* Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y funciones a desempeñar y aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitados, pero con un contenido funcional similar a los referidos anteriormente.

* Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

* Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

* Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. OFICIAL DE TRÁFICO DE PRIMERA: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de Servicios, Jefe de Tráfico u otra categoría superior, bajo su propia responsabilidad realiza con la correspondiente responsabilidad y la máxima perfección burocrática trabajos referentes al Servicio de Tráfico que requieren iniciativa.

II. OFICIAL DE TRÁFICO DE SEGUNDA: Pertenecen a esta categoría aquellos, que subordinados al Jefe de Tráfico o al Oficial de Tráfico de Primera, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa, referentes al Servicio de Tráfico.

III. INSPECTOR: Es el que bajo la dirección de los Jefes de Tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-perceptores, empleando para ello cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa. Normalmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal en servicio. Así mismo, se encargarán cuando se estime pertinente de la atención e información al público, canje y venta de títulos.

IV. REVISOR: Es el que bajo la dirección de los Jefes de Tráfico y de los Inspectores, tiene por misión tanto la información y asistencia a los usuarios, como la revisión y control, empleando para ello los medios que la Empresa ponga a su disposición, del acceso de los usuarios en la línea LAC donde la expedición y validación de títulos de transporte se haga de forma ordinaria en el exterior de los vehículos, incluyéndose entre sus funciones la comprobación de la correcta compra y validación de los correspondientes títulos de transporte por parte de los usuarios en la referida línea LAC, con la imposición y cobro de los recargos o sanciones que procedan en caso de detección de fraude. Igualmente, deberán llevar a cabo el mantenimiento básico de las máquinas de venta y validación de los títulos de transporte en la referida línea LAC en que la expedición y validación de los mismos se haga de forma ordinaria en el exterior de los vehículos. Así mismo, deberán informar a los correspondientes Superiores Jerárquicos de cualquier incidencia que detecten en la línea LAC en que presten servicio y que puedan afectar al mismo, sin poder tomar medidas de forma autónoma, debiendo seguir las instrucciones en aquellos casos en que por parte de su superior jerárquico le sea indicado una medida de urgencia que estime oportuna hasta la llegada de un Superior Jerárquico. En aquellas situaciones que exista un riesgo grave e inminente para el personal de la

empresa, usuarios o terceras personas, estará autorizado a adoptar medidas de urgencia de forma autónoma, sin perjuicio de su deber de información a sus superiores jerárquicos y del seguimiento de sus instrucciones una vez que sean formuladas.

Estas funciones se harán exclusivamente en el recorrido de la línea LAC, incluido cuando la línea sea desviada por cualquier motivo, ampliada o modificada en su recorrido.

V. CONDUCTOR-PERCEPTOR: El que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso de las autorizaciones determinadas por la autoridad competente, conduce cualquier tipo de autobuses de transportes urbano de viajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter administrativo o de control. En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tenga dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas. En los casos de avería deberá comunicar a la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas en cuanto a la custodia y seguridad del vehículo. Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros. Asimismo, tendrá la obligación de cobrar los billetes y controlará la cancelación de los bonobuses, con o sin máquina expendedora de billetes con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los libros y hojas de ruta, junto con la entrega de la recaudación. Estarán a lo dispuesto por la Dirección en cuanto al empleo de cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa.

VI. OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de Sección, Jefe de Negociado, u otra categoría superior, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección y correspondiente responsabilidad burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, estadísticas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

VII. OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO: Pertenecen a esta categoría aquellos, que subordinados al Jefe de Negociado, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

VIII. OFICIAL DE PRIMERA DE TALLER: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y capacidad para ello realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos. Con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

IX. OFICIAL DE SEGUNDA DE TALLER: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

X. OFICIAL DE TERCERA DE TALLER: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón Especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

GRUPO PROFESIONAL III.

Se incluye en este Grupo a los trabajadores que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y que se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende:

* Los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

* Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

* Se incluirán en este Grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

II. PEÓN DE TALLER: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio prestan ayuda al oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

TABLAS DE ASIMILACIÓN.

Las antiguas categorías laborales que ostenten los trabajadores afectados se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
I. Jefe de Servicios	I. Oficial de Tráfico de 1ª	I. Auxiliar Administrativo
II. Jefe de Tráfico	II. Oficial de Tráfico de 2ª	II. Peón de Taller
III. Jefe de Taller	III. Inspector	
IV. Licenciados e Ingenieros	IV. Revisor	
V. Jefe de Sección	V. Conductor-perceptor	
VI. Jefe de Negociado	VI. Oficial de 1ª Administrativo	
VII. Ingenieros Técnicos	VII. Oficial de 2ª Administrativo	
	VIII. Oficial de 1ª Taller	
	IX. Oficial de 2ª Taller	
	X. Oficial de 3ª Taller	

3.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

Art. 20.- INCREMENTO ECONÓMICO.

La tabla salarial para la vigencia del presente convenio será la establecida a 31 de diciembre de 2016, aplicándose el incremento salarial acordado en el acuerdo firmado el 6 de junio de 2017 en el SERCLA, siendo el mismo, el que se detalla a continuación:

Para el año 2017 se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 1% garantizado con efectos de 1 de enero; Si el incremento del IPC General Interanual a 31 de diciembre de 2017 resulta superior al 1% previsto, el aumento salarial será igual al referido incremento del IPC menos el porcentaje resultante de multiplicar el número de personal con categoría de revisores en alta en la empresa a 31 de diciembre de 2017 por 0,004%.

Las diferencias salariales generadas del 1 de enero al 31 de mayo de 2017 por el incremento salarial inicial del 1% serán abonadas por la empresa antes del día 21 de agosto de 2017.

Las diferencias salariales generadas por el incremento salarial previsto en 2017 en caso de ser superior al 1% serán abonadas por la empresa antes del día 21 de marzo de 2018.

Para la categoría profesional de Revisor y con efecto económicos de 1 de enero de 2017 se incrementará el salario base diario en el importe de 2,64 euros. Sobre el importe de 2,64 euros no se aplicará para el ejercicio de 2017 el incremento económico general previsto en este convenio colectivo según lo expresado en el presente artículo.

Este incremento de 2,64 euros día será abonado a partir de 1 de junio de 2017 y las diferencias salariales generadas del 1 de enero al 31 de mayo de 2017 por el incremento salarial inicial indicadas en el párrafo anterior serán abonadas por la empresa antes del día 21 de agosto de 2017.

La tabla revisada servirá de base para la negociación del Convenio siguiente.

La tabla provisional vigente para el año 2017 queda reflejada en la tabla adjunta al convenio como Anexo A.1.

El plus de calidad se pagará según tabla adjunta.

El plus de nocturnidad se pagará según tabla adjunta.

Asimismo, la cantidad que como gratificación viene percibiendo todos los conductores-perceptores en alta el 1 de octubre, en dicho mes se abonará el día 15, según cuantía especificada en la tabla adjunta. También esta gratificación tendrá la naturaleza, efectos y forma de devengo que anteriormente tuviera establecida.

Art. 21.- PAGO DE SALARIOS.

El cierre y pago de la nómina se efectuará de conformidad con el calendario que se confeccionará entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Para cada año se estará al acta que se suscriba con anterioridad al 31 de diciembre anterior.

El anticipo se abonará el día 15 de cada mes, establecido en 480,81 Euros para toda la vigencia del convenio. En el supuesto de que el día 15 recaiga en sábado, domingo o día festivo, el abono establecido en el presente párrafo se realizará el día hábil anterior al día 15 según los parámetros indicados.

Art. 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias para todo el personal serán de treinta días de salario y se abonarán respectivamente al final de la primera quincena de julio, al final de la primera quincena de diciembre y al final de la segunda quincena de febrero.

El devengo de todas las pagas extraordinarias se producirá dentro del ejercicio natural.

Art. 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas extraordinarias se abonarán con el valor de una hora ordinaria, debiendo repercutirse la antigüedad correspondiente, y todo ello de conformidad con la tabla que más abajo se recoge:

AÑOS 2017 (según incremento provisional)

Antig.	Inspect.	Revisor	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	25,14	13,70	22,86	22,38	22,30	22,21	22,20	22,72
50%	23,92	12,91	21,66	21,07	21,00	20,91	20,89	21,44
40%	22,69	12,13	20,46	19,76	19,69	19,61	19,60	20,14
30%	21,46	11,34	19,25	18,47	18,39	18,32	18,31	18,83
20%	20,25	10,55	17,96	17,16	17,10	17,03	17,02	17,55
10%	19,03	9,76	16,69	15,85	15,79	15,73	15,72	16,24
5%	18,41	9,37	16,05	15,20	15,15	15,08	15,07	15,61
0%	17,79	8,97	15,41	14,54	14,48	14,43	14,42	14,95

El valor de la hora extraordinaria ha sido establecido de conformidad con la jornada anual establecida en este convenio, no tiene carácter retroactivo y se aplicará a partir del 1 de enero de 2017.

Las horas extraordinarias del personal administrativo se abonarán como sigue:

AÑOS 2017 (Según incremento provisional)

Antig.	Jefe Sección	Oficial 2ª admvo.
60%	24,26	19,67
50%	22,84	18,53
40%	21,45	17,38
30%	20,03	16,25
20%	18,60	15,13
10%	17,19	13,98
5%	16,48	13,40
0%	15,77	12,84

Art. 24.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte de 1.247,66 Euros anuales para el año 2017 para cada trabajador, sin distinción de categoría profesional y lugar de residencia, que se abonará a razón de 103,97 Euros en cada una de las doce mensualidades del año.

El establecimiento del presente plus implica la posibilidad de que cada trabajador fije libremente el lugar de su residencia. El servicio actual que realiza el coche de personal permanecerá como hasta la fecha.

Art. 25.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

2.....	5%
4.....	10%
9.....	20%
14.....	30%
19.....	40%
24.....	50%
29.....	60%

Para el cálculo del complemento de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, de tal manera que si hubiera ingresado del 1 al 15 del mes, cobrará la antigüedad del mes correspondiente al de ingreso. Si hubiese ingresado del 16 en adelante, la cobrará en el mes siguiente.

Art. 26.- QUEBRANTO DE MONEDA.

A la cantidad que percibiese cada trabajador de la Empresa el 31-12-16 se le incrementará de conformidad a lo pactado en el artículo 20 para el año 2017.

Art. 27.- COMPLEMENTO DE TALLER.

Para el personal de taller se establece un complemento puesto de trabajo de carácter salarial de 57,20 Euros mensuales para el año 2017.

Art. 28: NOCTURNIDAD TALLER.

El personal de taller de noche que no cobrara plus de nocturnidad cobrará un plus salarial de 77,11 Euros durante el año 2017.

Art. 29.- PRIMA DE CONDUCTOR-PERCEPTOR.

La prima de conductor-perceptor será de 7,31 Euros para el año 2017, abonándose también en las horas extraordinarias en la proporción que le correspondan. Esta prima se percibirá durante todos los días del año, debiendo entenderse incluidos en estos 365 días tanto los treinta y uno días de vacaciones como los festivos, desapareciendo o absorbiéndose el concepto de gratificación de vacaciones.

Art. 30.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Los inspectores percibirán un plus de productividad los 365 días del año, fijado en una cantidad diaria de 12,49 Euros para el año 2017, y se incluirán en las horas extras la parte proporcional correspondiente.

Art. 31.- PLUS DE TOMA Y DEJE DE APARATO DE TRANSMISIÓN.

La cuantía diaria que percibirán los Inspectores por día efectivamente trabajado por el plus de productividad establecido en el artículo 30 queda fijado en el siguiente cuadro para el año 2017, y se percibirá por cada trabajador según su antigüedad.

Antig.	Importe
60%	12,40
50%	11,28
40%	10,95
30%	9,97
20%	9,06
10%	7,97
5%	6,89
0%	5,68

Art. 32.- COMIENZO Y FIN DE JORNADA, TIEMPO DE ENTREGA, FESTIVOS, NO DOMINGOS Y PLUS CORRESPONDIENTES.

Se ajustarán al siguiente contenido normativo y retributivo.

1.- La jornada de trabajo de los conductores-perceptores comprenderá para tiempo de entrega, siete o tres minutos solamente, según se trate del primero o segundo turno respectivamente. Por esta modificación respecto al sistema anterior, que consistía en treinta o diez minutos según se trate del primero o segundo

turno respectivamente, cada trabajador percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de entrega rápida, y su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

2.- La jornada de trabajo de los conductores-perceptores comenzará y terminará en cabecera de línea.

Los conductores-perceptores se responsabilizarán de que el vehículo esté en la cabecera de línea o en el garaje, para lo que dispondrán de cinco minutos de la jornada laboral sin otro gasto retributivo para la Empresa. Por esta modificación respecto del sistema anterior en el que la media era de quince minutos, tanto para situar el vehículo en cabecera de línea como en el garaje, cada conductor-perceptor percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de situación eficiente, su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

La jornada diaria del turno primero del plus de situación se incrementa en cinco minutos. Este plus se revisará cuando exista traslado a las nuevas cocheras.

3.- Ambos PLUSES de entrega y situación, se devengarán exclusivamente por los trabajadores de la categoría de conductores-perceptores el día que asistan al trabajo.

La empresa procurará que el relevo se produzca lo más cerca de cocheras, de conformidad con las necesidades del servicio, sin perjuicio de los cambios que se produzcan derivados del artículo 9.

AÑOS 2017 (según incremento provisional)

Antigüedad	Plus Situación	Plus Entrega
60%	5,22	5,22
50%	4,88	4,88
40%	4,54	4,54
30%	4,24	4,24
20%	3,91	3,91
10%	3,58	3,58
5%	3,41	3,41
0%	3,25	3,25

4.- PLUS DE FESTIVOS: Reconociendo las especialidades de una Empresa de Servicio Público de Transportes Urbanos y teniendo en cuenta las necesidades de continuidad de la prestación del servicio público en días festivos, no domingos, se acuerda que los festivos se podrán abonar de uno de los modos siguientes:

1) Se remunerarán con un plus de calidad y cantidad de trabajo por festividad que será la única retribución que percibirán y que tendrá la cuantía según la siguiente tabla.

AÑOS 2017 (Según incremento provisional)

Antig.	Inspect.	Revisor	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	123,99	45,12	98,10	98,10	101,46	98,10	109,32	139,81
50%	117,53	42,63	94,32	96,41	95,94	95,43	99,38	127,09
40%	111,09	40,12	90,55	94,96	90,93	90,48	90,34	120,02
30%	104,65	37,63	86,76	86,32	85,92	85,49	85,39	112,94
20%	99,02	35,13	83,02	81,28	80,89	80,52	80,39	105,85
10%	93,40	32,01	80,74	76,22	75,86	75,55	72,93	98,74
5%	91,13	31,38	76,47	73,69	73,36	73,02	70,43	96,26
0%	87,76	30,13	75,43	71,18	70,84	70,68	67,95	93,77

2) Se remunerarán en descansos de la siguiente manera:

a. Se podrá disfrutar los días festivos en los que el trabajador preste servicio de forma fraccionada en Navidad y en Semana Santa, comprendiendo dichos periodos los días necesarios a fin de atender las peticiones que se presenten y quedar cubiertos los servicios.

b. Se podrán disfrutar los días festivos en el mismo día en que se produzca el festivo.

Si en dicho día le fuera asignado, por el sistema rotatorio de los descansos ordinarios, su descanso correspondiente, el descanso por festivo se disfrutará el día antes o después de dicho descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

c. Se podrán disfrutar los días festivos en los que el trabajador preste servicio a lo largo de todo el año y en el periodo solicitado por el trabajador siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

* No se podrá solicitar el disfrute de los festivos en los periodos de Navidad, Semana Santa y la semana de la festividad del Corpus Christi.

* No se podrá solicitar en los periodos de turnos de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

* Para una mejor organización del disfrute de los festivos, se solicitaran en grupo de cinco días como mínimo, y no podrán coincidir en el mismo periodo más de 6 trabajadores.

Para poder dar cumplimiento a los párrafos anteriores la empresa, a fecha de 30 de octubre de cada año, con traslado al Comité de Empresa, expondrá en el tablón de anuncios los parámetros requisitos para la solicitud de este disfrute referidos a:

* Los periodos que comprenderán el disfrute de la opción 2) apartado a), respecto de Semana Santa y Navidad.

* El número de trabajadores que podrá disfrutar de los festivos conforme a la opción 2) apartados a) y b).

Los trabajadores solicitarán antes del 15 de noviembre su opción por escrito a la empresa. La forma de solicitarlo será en modelo establecido en el que el trabajador definirá su orden de preferencias para el disfrute de esos días según las opciones recogidas en el presente artículo. Si las solicitudes presentadas son más que las plazas ofertadas para cada opción, se procederá a un sorteo de las solicitudes, cuya realización correrá a cargo del Comité de Empresa con presencia de la Dirección de la empresa o del personal por ella designado, hasta cumplir el cupo. El resto de solicitudes no cubiertas por exceder del cupo de trabajadores establecido pasaran a su segunda opción de preferencia solicitada en el modelo hasta cumplir igualmente el cupo existente y así sucesivamente para las tres opciones solicitadas. Así mismo, la empresa se reserva la potestad de revisar el sorteo efectuado por parte del Comité de Empresa.

Aquellos trabajadores que se acojan o les sea asignado por sorteo el apartado a. y tengan el turno 5 de vacaciones, en Navidad tendrán las siguientes opciones de cambio:

- Disfrutar los Libres Festivos en la Semana de la Festividad de la Inmaculada.

- Unir los Libres Festivos a las vacaciones de Navidad, bien al inicio o al final de las mismas.

- Por petición del trabajador, podrá disfrutar estos días en las fechas que quiera, de acuerdo a las condiciones establecidas en el apartado c.) y avisando antes del día 15 del mes anterior a fin de programarlo en el cuadro de servicio correspondiente a esa fecha, siempre y cuando no coincidan en dicha fecha más de dos trabajadores de la misma categoría laboral.

Art. 33.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa completará al trabajador desde el primer día de permanencia en dicha situación las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real percibido por el trabajador en el último mes.

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará desde el primer día de la baja en complemento hasta completar el 100% de las retribuciones del mes anterior, exceptuándose lo percibido por el concepto de horas extraordinarias. Por este concepto se devengará el importe de los realizados en el mes anterior hasta un tope máximo de:

AÑO 2017

Antig.	Inspect.	Revisor	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	304,16	114,98	258,75	306,50	304,56	302,04	302,04	309,29
50%	285,17	107,80	242,56	287,32	285,51	283,15	283,15	289,95
40%	266,17	100,60	226,42	268,15	266,46	264,25	264,25	270,60
30%	247,13	93,42	210,22	249,02	247,44	245,38	245,38	251,30
20%	228,14	86,24	194,06	229,80	228,32	226,45	226,45	231,89
10%	209,12	79,05	177,90	210,62	209,32	198,06	198,06	212,54
5%	199,59	75,45	169,82	200,98	199,71	186,23	186,23	202,65
0%	190,09	71,86	161,73	191,38	190,18	174,37	174,37	193,14

Este tope máximo se entiende sobre los días del mes anterior, percibiéndose en caso de I. T., en proporción a los días que esté en dicha situación.

Art. 34.- CUMPLIMIENTO DEL APARTADO 5º DEL ART. 26 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En cumplimiento de lo dispuesto en dicho artículo, en el cuadro anexo A.1), para el año 2.107 con carácter provisional, se hace constar, salvo error matemático o de otra naturaleza, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo, comprendiendo las primas y complementos posibles en caso de su devengo.

Art. 35.- PERSONAL DE TALLER QUE CONDUCE.

Los trabajadores del taller que comprometan a utilizar a favor de la Empresa sus permisos de conducir sin ser obligación de su categoría laboral, tendrán derecho en caso de accidente, no doloso con vehículo de la Empresa, a ser defendidos a costa de ésta, y a percibir su retribución en caso de que surja pena privativa de la libertad no sustitutoria de otra, en razón de esta condición.

Los trabajadores del taller que tengan carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa cobrarán 49,00 Euros mensualmente durante el año 2017

Dicha cantidad se incrementará en 20,01 euros respecto del importe previsto en el párrafo anterior en el caso de que el carné que posea el trabajador y lo ponga a disposición de la empresa sea de la clase D, durante el año 2017.

En el supuesto de pérdida de aptitud (por cualquier circunstancia) para conducir dicho vehículo se dejará de percibir dicha remuneración.

Art. 36.- TABLA DE RETRIBUCIONES.

Las retribuciones son las que se fijan en la tabla del Anexo A.1 de forma provisional para el año 2017.

4.- DISPOSICIONES SOCIALES

Art. 37.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

La Empresa facilitará el local o la parte del mismo del que disponga para la celebración de las Asambleas de trabajadores que le sean solicitadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, constituidas en la misma, con una antelación de 48 horas como mínimo.

La celebración de dichas Asambleas no perjudicará el servicio y la Dirección de la Empresa podrá suspender la parte del local asignado para asegurar siempre el mejor servicio.

De este acuerdo se dará cuenta al Comité de Empresa. Los trabajadores reconocen que las reuniones por carecer de local idóneo en la Empresa, tendrán que celebrarse en una parte del local del garaje, en el que tendrían que permanecer de pie.

Las reuniones se celebraran fuera de las horas de trabajo de los asistentes.

Art. 38.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos del sindicato de que se trate, constituir Secciones Sindicales de Empresa, las cuales podrán utilizar el tablón de anuncios diferente del que utilice el Comité de Empresa, en el que podrán poner todas las comunicaciones firmadas que tengan un contenido de política laboral o sindical, o que afecte a los trabajadores como tales, excepto propaganda electoral.

Cada sección sindical que no esté representada en el Comité de Empresa podrá designar un trabajador afiliado a la misma, que sirva de portavoz, con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, en cuanto a régimen disciplinario.

Los delegados de las Secciones Sindicales, además de las funciones, competencias y garantías que les vienen reconocidas en la ley disfrutarán, en cuanto a régimen horario el de 40 horas mensuales retribuidas.

Los delegados de las secciones sindicales podrán hacer uso del crédito de horas del Comité de Empresa, con sujeción a lo que establece el artículo siguiente.

Art. 39.- COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores ante la Empresa y la Administración.

Las funciones, competencias y garantías del Comité de Empresa y de sus miembros, serán las establecidas para los antiguos jurados de Empresa en la normativa que los regulaba.

Se entenderá que las obligaciones de información al jurado sobre diferentes aspectos que antes recaían so-

bre su presidente, serán asumidas en relación con el Comité de Empresa, por la Dirección de ésta.

En cuanto a los trámites a que se refiere la legislación de Jurado de Empresa y garantías sindicales en que intervenían organismos extintos se entenderán excluidos a todos los efectos sin que ello suponga menoscabo de los derechos y deberes de los representantes sindicales.

Los representantes de los trabajadores que pertenezcan al Comité de Empresa tendrán el derecho a que se refiere el artículo 13 del Decreto 23/7/71, considerando comprendidas, dentro de esta disposición, la asistencia a las reuniones convocadas por las centrales sindicales a que pertenezcan.

El Comité de Empresa participará, junto con el Jefe de Tráfico, en la elaboración y modificación de los turnos de servicio, los cuales se harán atendiendo a que las horas extraordinarias que sean precisas realizar, se distribuyan de forma equitativa en lo posible. Las reuniones que se celebren para tratar de esta materia serán presididas por el Director de la Empresa, quien decidirá en última instancia, dando cuenta de los motivos de la resolución al Comité de Empresa. En cuanto a los tiempos de recorrido se seguirá el mismo procedimiento.

El Comité será informado y oído en los mismos casos previstos para los antiguos Jurados de Empresa, sin perjuicio de otras facultades que les puedan ser asignadas por las disposiciones de rango superior y en particular:

1.- Se dará cuenta al Comité, en la persona de su Presidente, de la firma de contratos y finiquitos.

2.- De igual forma será informado con anterioridad de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.

3.- Será informado antes de iniciar un expediente de regulación de empleo, facilitándosele los datos que se soliciten, siempre que no sea secreto de Empresa.

4.- Será igualmente informado con carácter previo sobre los planes de ampliación o reducción sustancial del negocio o las modificaciones del estatus jurídico de la Empresa.

5.- Trimestralmente informará al Comité de Empresa respecto de la evolución económica de la misma, y asimismo en aquellos supuestos en que se den incidencias económicas de importancia.

6.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa o a una delegación del mismo el acceso a examinar la documentación de las horas extraordinarias realizadas durante el tiempo de vigencia de este convenio, de la que resulte el número de las efectuadas por categorías laborales y por trabajadores; todo ello con una antelación mínima de diez días y en orden para determinar las que sean estructurales en los dos meses siguientes y hacer el seguimiento mensual de la cuestión.

7.- El crédito de horas del Comité de Empresa podrá ser acumulado bimensualmente, incluso asignando a un miembro horas de otro u otros miembros, incluido el crédito horario de los secretarios de las secciones sindicales, previo aviso por escrito a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

8.- Los secretarios de las secciones sindicales podrán utilizar el crédito de horas del Comité de Empresa previa autorización del miembro del Comité cedente y con

cargo a su crédito horario, todo ello para su utilización conforme a la normativa aplicable.

9.- Durante la vigencia del convenio, 1/1/17 al 31/12/17 el crédito horario de los miembros del Comité de Empresa será de 35 horas, mensuales, con independencia del número que sea el censo de la empresa.

Art. 40.- CUOTA SINDICAL

La empresa descontará mensualmente la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo solicite por escrito, entregando la cantidad descontada al representante de la central sindical designada por el trabajador en su solicitud. Tanto a los que lo soliciten en lo sucesivo, como a los que lo tenían ya solicitado, se continuará haciendo el descuento por la Empresa hasta que el trabajador individualmente indique lo contrario, acreditando simultáneamente haberlo comunicado por cualquier medio documentado a la central sindical correspondiente.

Art. 41.- PÉRDIDA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Los trabajadores de la categoría conductor-perceptor que pierdan temporal o definitivamente el carné de conducir, o se les disminuya a una categoría inferior al que necesitaban para su cometido por sanción administrativa, delito o faltas que no sean dolosos o calificados judicialmente como imprudencia temeraria, así como el que sufra dicha pérdida o disminución por causa de incapacidad física o psíquica, serán mantenidos por la Empresa en plantilla siempre que disponga de un puesto de trabajo o la posibilidad de crearlo con cargo a horas extraordinarias que se viniesen realizando en la Empresa no esporádicas, siempre que tenga aptitud o, al menos la adquiera durante el período de tres meses, dentro de los cuales tomará las vacaciones que le corresponda. Transcurrido dicho plazo y cuando no se den los supuestos anteriores, el contrato de trabajo se considerará en suspenso, obligándose la Empresa a instar el procedimiento legal a tal efecto, de modo que se facilite el acceso del trabajador a las prestaciones de desempleo. El término de la situación de suspensión coincidirá con la recuperación de la aptitud para conducir en el grado que necesitaba para su cometido, incorporándose inmediatamente a la plantilla de la Empresa. Dichos trabajadores tendrán preferencia para acceder a cualquier puesto de trabajo de nueva creación. Para los dolosos o de imprudencia temeraria, la Empresa conservará sus facultades íntegramente, pero oírán previamente al Comité de Empresa, al que dará cuenta razonada para que el mismo pueda emitir su opinión en plazo de cuarenta y ocho horas, al término del cual la resolución se rectificará o ratificará por la Empresa.

Se mantendrá la retribución global de los trabajadores a los que privados del carné de conducir o por baja del mismo se les de trabajo percibiendo la diferencia como complemento salarial.

La Empresa acoplará al personal con capacidad laboral disminuida antes de alcanzar la edad de sesenta y cinco años en que se jubilará y que tenga aptitud laboral para desempeñar las funciones del puesto en el que se le acople. El personal así acoplado no podrá exceder del 3% de la plantilla del personal fijo de la Empresa.

De dicho tres por ciento se reserva el 2% para los conductores-perceptores.

El personal así acoplado percibirá la remuneración propia de la nueva categoría laboral que desempeña, percibiendo la diferencia respecto a remuneraciones fijas de la categoría laboral que anteriormente tuvieran en concepto de condición más beneficiosa absorbible.

Los minusválidos que hayan llegado a tal situación teniendo relación laboral con la Empresa, están comprendidos en este 3%, por cuya razón, el personal con capacidad laboral disminuida por causas psíquicas o físicas, tendrá que obtener la declaración legal de minusválido. Y sin que en dicho porcentaje puedan incluirse otros posibles minusválidos que la Empresa pudiera contratar, bien voluntariamente o por imperativo legal.

Art. 42.- PASES PARA JUBILADOS, INVALIDOS, CONYUGE E HIJOS.

Se reconoce el derecho a viajar en vehículos de la Empresa a los cónyuges de los trabajadores en todo caso y además a los hijos que den derecho a la prestación de ayuda familiar en la Seguridad Social y asimismo a los hijos que siendo mayores de 18 años y menores de 25, vivan a costa del trabajador, sin efectuar ninguna clase de trabajos por cuenta propia o ajena. Este derecho a viajar gratuitamente se acreditará con el correspondiente carné expedido por la empresa.

A los jubilados por edad que hayan prestado cinco o más años de servicio a la Empresa inmediatamente anteriores a su jubilación o que hayan llegado a tal situación por accidente laboral o enfermedad profesional, producidos o contraídos en la Empresa, o que se encuentren actualmente jubilados por edad, cualquiera que sea el número de años de servicios prestados se les facilitarán un carné que acredite su condición de beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente en vehículos de la Empresa, sin limitación de viajes.

A los cónyuges se les facilitará un carné que acredite su condición de cónyuge de jubilado o invalido, por enfermedad profesional o accidente laboral, en los casos anteriormente citados, y que le permitirá ser beneficiarios del derecho a proveerse de forma gratuita, para viajar en los vehículos de la empresa, así como la posibilidad de adquirir más billetes a mitad de precio.

También disfrutarán de este derecho (el establecido en el párrafo inmediatamente anterior) los huérfanos y viudas/os del personal de Empresa.

El uso indebido de los pases dará lugar a la pérdida del derecho durante un año, e indefinidamente si reincide.

Se incluye como beneficiarios a viajar en los vehículos de la empresa, a las parejas de hecho de los trabajadores. Acreditando la convivencia según lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Art. 43.- FONDO SOCIAL

Se constituye un Fondo Social, que se integra por la cantidad de 500 Euros, a ingresar mensualmente a cargo de la Empresa para el periodo de vigencia del convenio. Se incorpora su reglamento al final de este Convenio.

Art. 44.- JUBILACIONES

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan. En tanto este vigente la posibilidad de jubilación especial a los 64 años regulada en su día

por el R. D. 14/81 con cargo a la Seguridad Social, la Empresa facilitará tal jubilación en los mismos términos en que estuvieran pactados en el acuerdo Interconfederal del 1.983, con la única salvedad que el trabajador a contratar en sustitución al que se jubila no ha de ser necesariamente de la misma categoría o especialidad, dadas las características y necesidades de la Empresa.

Transportes Rober, S.A., no tendrán ninguna obligación, en ningún caso, cuando haya finalizado por cualquier causa su concesión del servicio público.

Los trabajadores de la Empresa se jubilarán obligatoriamente a los 65 años de edad, salvo que no tenga cubierto el período de carencia suficiente para tener derecho a prestaciones por jubilación. En este último caso se retrasará tal jubilación hasta que tengan cubierto tal período de carencia.

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan.

La Empresa y el Comité, de mutuo acuerdo, podrán establecer un régimen de jubilaciones distinto al regulado en el presente artículo.

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la normativa que la regula.

Art. 45.- CANON DE NEGOCIACIÓN.

La Empresa deducirá dos euros mensuales a cada trabajador en concepto de canon de negociación que se descontarán en nómina por la Empresa a cada trabajador, que se ingresará mensualmente en una cuenta a nombre del comité de Empresa.

Esta contribución tiene carácter voluntario para el trabajador, que en cualquier momento puede comunicar a la empresa su disconformidad, acreditando simultáneamente que la misma comunicación se ha dirigido al Comité de Empresa; la empresa desde entonces ya no hará tal retención a tal trabajador.

Art. 46.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa, junto con la representación de los trabajadores, se compromete a la creación de una Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua, compuesta por tres miembros del Comité y tres miembros de la Empresa, donde se desarrollará y gestionará un Plan de Formación, el cual se dotará con los recursos necesarios y que se concreta en las siguientes materias:

1ª.- Acordar las prioridades formativas.

2ª.- Fijar los colectivos de trabajadores a los cuales irán dirigidas las acciones formativas pactadas.

3ª.- Establecimiento porcentual de los trabajadores en formación respecto al total de la plantilla o categorías profesionales.

4ª.- Las horas dedicadas a Formación serán pactadas o negociadas entre Empresa y Comité de Empresa de acuerdo con la duración de los cursos y la cantidad de alumnos asistentes.

La Empresa procurará atender debidamente a la formación y perfeccionamiento de los trabajadores, orientando su actuación de acuerdo con las siguientes directrices:

1ª.- Formación en las nuevas tecnologías.

2ª.- Perfeccionamiento de todo su personal con reciclaje permanente.

Art. 47.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá al personal de movimiento de la siguiente ropa de trabajo con la duración que para cada una se expresa:

* Un uniforme de invierno (duración dos años). Que está compuesta de chaqueta azul marino cruzada (Inspectores y revisores) / Chaqueta de poliéster (conductores-perceptores), pantalón gris y corbata según el Acuerdo de 29-1-98. A los nuevos conductores-perceptores fijos se les hará entrega de un pantalón de invierno más esa primera vez.

* Dos pantalones de verano (duración dos años).

* Cuatro camisas, (duración dos años), el trabajador podrá optar porque estas sean de manga larga o corta, comunicándolo a la empresa con la debida antelación.

* Un anorak (duración cinco años).

* Un jersey de pico de manga larga y una rebeca (duración dos años).

Al personal de taller la Empresa le proveerá de la siguiente ropa de trabajo, con la duración que también se expresa:

* Dos monos normales (duración un año).

* Unas botas (duración un año, salvo si se deteriorasen antes, pese haber sido utilizadas con la debida diligencia en cuyo caso se repondrán inmediatamente).

* Dos pantalones de verano (duración anual).

* Tres camisetas (duración anual)

* Dos chalecos. (duración anual)

* Un traje de agua.

Los trabajadores podrán utilizar ropa propia suplementaria salvo que el Ayuntamiento lo prohíba.

Se mejorará la calidad y se entregará del uno al quince de junio la de verano y del uno al quince de septiembre la de invierno participando el Comité en la determinación de la calidad. La entrega de ropa a todo el personal de taller se llevará a cabo del 1 al 15 de enero de cada año. En todo caso la ropa de trabajo se adaptará al físico de cada trabajador.

Art. 48.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transportes Rober, S.A., cuyo objeto será el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras funciones específicas sean establecidas en la legislación vigente.

La composición, funcionamiento y procedimiento para la toma de acuerdos de la presente comisión será regulada conforme al Reglamento que se incorpora como Anexo B) al presente Convenio.

Para la interpretación y cumplimiento de todo el acuerdo que se contiene en los artículos anteriores del presente convenio, se crea una Comisión que estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tres representantes de los trabajadores, designados éstos por el Comité. Los acuerdos que se tomen serán vinculantes, adoptando las decisiones por unanimidad.

A los efectos del seguimiento del límite máximo de horas, refuerzos y dobles se crea una comisión paritaria específica que se reunirá bimensualmente, siendo paritaria compuesta como mínimo por tres miembros de cada parte.

Art. 49.- CONTRATACIÓN.

La Empresa podrá celebrar contratos de trabajo de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente.

Si el contrato que se formalice es de carácter eventual o por circunstancias del mercado acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Para la contratación de trabajadores con carácter de fijos de plantilla se estará a lo establecido en el acuerdo colectivo de fecha 29-12-00, modificado por el presente convenio, figurando como anexo del presente, así como a lo dispuesto en el acuerdo de contratación alcanzado en la negociación colectiva del presente convenio y recogido en el acta final de la negociación.

Art. 50.- DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Para el caso de que por los miembros del Comité de Empresa se designasen como Delegados de Prevención un trabajador del taller que no ostente la condición de miembro del Comité de Empresa, su crédito horario como delegado de prevención será con cargo a horas sindicales del comité de empresa.

Art. 51.- PÓLIZA DE SEGURO

Se establece con cargo a la empresa una Póliza de Seguro Colectivo que cubra los siguientes riesgos y por las cantidades que se expresan a continuación:

- Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.000 euros

- Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.000 euros.

5.- DISPOSICIONES FINALES.

ACUERDO DE 29 de diciembre de 2000.

Disposición Final Primera:

Quedan sin efecto y sin valor alguno, los pactos colectivos de fecha 10/03/95, 28/05/96, 29/01/98, 10/12/98, en todos los pactos relativos a contratación, al haber sido sustituidos por el acuerdo de fecha 29/12/00. Quedan Vigentes en cuanto al resto de su contenido.

ANEXO I:

1. Existirá una bolsa de trabajo en Transportes Rober, de la que se seleccionará los trabajadores a contratar con carácter eventual.

2. Los trabajadores de nueva contratación deberán superar la prueba inicial de aptitud que en cada caso tenga establecido la empresa.

3. Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contratación eventual tendrán preferencia para ser contratados, según el criterio de mayor número de días trabajados, reflejados en lista confeccionada al efecto, y siempre que en su expediente no conste haber sido sancionado con una falta muy grave, dos graves o tres leves. Las sanciones para operar eficazmente deberán ser firmes y no haber prescrito.

A partir de la firma del presente convenio, para el cómputo de días trabajados en la bolsa de Rober se considerarán además los días prestados en el taller de la empresa.

Ambas partes convienen firmar el compromiso de regulación de empleo de cara a la entrada en funcionamiento de un Sistema Ferroviario que afecte a la concesión vigente, con el siguiente tenor:

El criterio que determinará la regulación de empleo será de menor a mayor antigüedad en la empresa.

4. La contratación de un trabajador con carácter eventual, excepto la modalidad de interinidad, no superará el tope máximo de tres años en un período de cuatro. Si superara dicho tope adquirirá la condición de fijo.

5. La Empresa informara al Comité trimestralmente sobre la ejecución de los pactos incluidos en este acuerdo.

6. Que la extinción de contratos fijos que se produzcan en Transportes Rober, S.A. de personal fijo, en las categorías de conductores e inspectores, se cubrirán de conformidad con el apartado 3º del art. 49 del vigente convenio colectivo.

Disposición Final Segunda:

De conformidad con el párrafo cuarto del artículo 44, se establece el siguiente pacto sobre jubilación anticipada:

Los trabajadores que pidan la jubilación dentro del plazo de 60 a 65 años, habiendo cumplido los 60 años de edad y sin haber alcanzado los 65 años, se primarán por la empresa con las siguientes cantidades expresadas en euros, se revisarán en los sucesivos convenios colectivos.

Si tuvieran 60 años de edad: 8.007,89

Si tuvieran 61 años de edad: 6.761,75

Si tuvieran 62 años de edad: 4.804,74

Si tuvieran 63 años de edad: 3.203,02

Si tuvieran 64 años de edad: 1.601,60

Las cantidades establecidas en esta tabla quedan vinculadas a la vigencia y negociación de cada convenio colectivo.

Disposición Final Tercera:

Las partes firmantes se comprometen a promover Plan de Igualdad en la empresa cuando por número de trabajadores venga obligada a ello.

El Plan de igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
 - Clasificación profesional.
 - Promoción
 - Formación.
 - Retribuciones.
 - Ordenación del tiempo de trabajo.
 - Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Y para que conste, se extiende y firma por triplicado en 53 folios escritos por una sola cara, en Granada a 23 de junio de 2017.

ANEXO B

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en artículo 48 del convenio colectivo de Transpor-

tes Rober, S.A. de Granada del 2012- 2013, firmado por la empresa Transportes Rober S.A. y los representantes de los trabajadores de U.G.T., CC.OO. y CSIF.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de Transportes Rober, S.A., de la provincia de Granada de 2012-2013, firmado por la empresa Transportes Rober, S.A., y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y CSIF, en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la empresa Transportes Rober en la carretera de Madrid, Km. 425, parcela 103, de Peligros (Granada).

Artículo 2. Ámbito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras atribuciones se establezcan en la legislación aplicable.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.

e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de una inaplicación del convenio de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (6) personas: (3) elegidas por la representación legal de los trabajadores y (3) seleccionadas por la patronal de la Empresa.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

- Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.
- Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.
- Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.
- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter

rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

- Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente.
- Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De los Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.
- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las

partes que la integran, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

ANEXO A.1

CATEGORÍA	HORAS ANUALES	ANT. %	S.BASE	ANT	P. COND.	P. PROD	P. PTO.TB.	PERCEPTO	C. CALIDAD	P. ENTREGA	P. SITUACION	P. FESTIVOS	NOCTURN	NOCTURN	NOCTURN	QUEBRANTO	TRANSPOR	PAGAS EXTRAS	OCT	SUPL	Hora 2017	
																						de Sala
Jefe de Se	1.722	60.0%	Mensual	3.655.44	2.193.26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	5.848.70	0,00	0,00	51.67
Tec. Sup. C	1.722	40.0%	Mensual	1.778.37	711.35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.489.71	0,00	0,00	22.42
Tec. Sup. C	1.722	30.0%	Mensual	1.778.37	533.51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.311.88	0,00	0,00	20.86
Jefe Secc.	1.722	60.0%	Mensual	1.623.78	974.27	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.598.04	0,00	0,00	24.26
Jefe Secc.	1.722	50.0%	Mensual	1.623.78	811.89	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.435.66	0,00	0,00	22.84
Jefe Secc.	1.722	40.0%	Mensual	1.623.78	649.51	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.273.29	0,00	0,00	21.45
Jefe Secc.	1.722	30.0%	Mensual	1.623.78	487.13	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.110.91	0,00	0,00	20.03
Jefe Secc.	1.722	20.0%	Mensual	1.623.78	324.76	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.948.53	0,00	0,00	18.60
Jefe Secc.	1.722	10.0%	Mensual	1.623.78	162.38	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.786.15	0,00	0,00	17.19
Jefe Secc.	1.722	5.0%	Mensual	1.623.78	81.19	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.704.96	0,00	0,00	16.48
Jefe Secc.	1.722	0.0%	Mensual	1.623.78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	130.17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.623.78	0,00	0,00	15.77
Jefe de Ne	1.722	20.0%	Mensual	1.532.34	306.47	0,00	0,00	0,00	0,00	116.88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.838.81	0,00	0,00	17.56
Licenciado	1.722	60.0%	Mensual	1.778.37	1.067.02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.845.39	0,00	0,00	25.52
Licenciado	1.722	50.0%	Mensual	1.778.37	889.18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.667.55	0,00	0,00	23.96
Licenciado	1.722	40.0%	Mensual	1.778.37	711.35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.489.71	0,00	0,00	22.42
Licenciado	1.722	30.0%	Mensual	1.778.37	533.51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.311.88	0,00	0,00	20.86
Licenciado	1.722	20.0%	Mensual	1.778.37	355.67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.134.04	0,00	0,00	19.31
Licenciado	1.722	10.0%	Mensual	1.778.37	177.84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.956.20	0,00	0,00	17.76
Licenciado	1.722	5.0%	Mensual	1.778.37	88.92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.867.28	0,00	0,00	17.00
Licenciado	1.722	0.0%	Mensual	1.778.37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.778.37	0,00	0,00	16.21
Ofic. 1ª Ad	1.722	60.0%	Mensual	1.440.93	864.56	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.305.49	0,00	0,00	21.53
Ofic. 1ª Ad	1.722	50.0%	Mensual	1.440.93	720.47	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.161.40	0,00	0,00	20.28
Ofic. 1ª Ad	1.722	40.0%	Mensual	1.440.93	576.37	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.017.31	0,00	0,00	19.03
Ofic. 1ª Ad	1.722	30.0%	Mensual	1.440.93	432.28	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.873.21	0,00	0,00	17.76
Ofic. 1ª Ad	1.722	20.0%	Mensual	1.440.93	288.19	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.729.12	0,00	0,00	16.50
Ofic. 1ª Ad	1.722	10.0%	Mensual	1.440.93	144.09	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.585.03	0,00	0,00	15.25
Ofic. 1ª Ad	1.722	5.0%	Mensual	1.440.93	72.05	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.512.98	0,00	0,00	14.63
Ofic. 1ª Ad	1.722	0.0%	Mensual	1.440.93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.440.93	0,00	0,00	14.00
Ofic. 2ª Ad	1.722	60.0%	Mensual	1.307.69	784.61	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.092.30	0,00	0,00	19.67
Ofic. 2ª Ad	1.722	50.0%	Mensual	1.307.69	653.84	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.961.53	0,00	0,00	18.53
Ofic. 2ª Ad	1.722	40.0%	Mensual	1.307.69	523.07	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.830.76	0,00	0,00	17.38
Ofic. 2ª Ad	1.722	30.0%	Mensual	1.307.69	392.31	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.699.99	0,00	0,00	16.25
Ofic. 2ª Ad	1.722	20.0%	Mensual	1.307.69	261.54	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.569.22	0,00	0,00	15.13
Ofic. 2ª Ad	1.722	10.0%	Mensual	1.307.69	130.77	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.438.46	0,00	0,00	13.98
Ofic. 2ª Ad	1.722	5.0%	Mensual	1.307.69	65.38	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.373.07	0,00	0,00	13.40
Ofic. 2ª Ad	1.722	0.0%	Mensual	1.307.69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.307.69	0,00	0,00	12.84
Ofic. 3ª Ad	1.722	60.0%	Mensual	1.307.69	784.61	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	2.092.30	0,00	0,00	19.67
Ofic. 3ª Ad	1.722	50.0%	Mensual	1.307.69	653.84	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.961.53	0,00	0,00	18.53
Ofic. 3ª Ad	1.722	40.0%	Mensual	1.307.69	523.07	0,00	0,00	0,00	0,00	103.62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.36	1.247.66	1.830.76	0,00	0,00	17.38

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Convenio colectivo del centro de trabajo planta de Lanjarón de la Empresa Aguas Danone, S.A.

ANUNCIO

Resolución de 9 de noviembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del centro de trabajo planta de Lanjarón de la empresa Aguas Danone, S.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO PLANTA DE LANJARÓN DE LA EMPRESA AGUAS DANONE, S.A., (con código de convenio n.º 18100931012017), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 19 de septiembre de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL, JUAN JOSÉ MARTÍN ARCOS

CAPÍTULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

Artº 1º ÁMBITO FUNCIONAL

Se regirán por las normas de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores al servicio de la Empresa Aguas Danone, S.A, del Centro de Trabajo de la Planta envasadora de Aguas de Lanjarón, sito en Paraje de Fuenteaporta, s/nº de Lanjarón, excluyendo a las personas que desempeñen funciones de carácter directivo y aquellos que no tengan la consideración de trabajador por cuenta ajena, conforme lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 2º ÁMBITO TERRITORIAL Y DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Planta envasadora sita en Paraje de Fuenteaporta s/nº de Lanjarón, Granada.

Artº 3º VIGENCIA.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor el día de su firma. Sus efectos, salvo los pactados expresamente, serán retroactivos desde el 01 de enero de 2017.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años y se extenderá desde el 01-01-2017 hasta el 31-12-2020.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro.

Artº 4º PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá hacerse comunicando por escrito a la otra y con una antelación mínima de tres meses respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

Artº 5º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones salariales fijadas en normas legales, promulgadas bajo la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, sólo afectará a los trabajadores a él vinculados cuando la cuantía de tales retribuciones salariales consideradas en conjunto y en cómputo anual fuese superior a las que tuvieran establecidas en el mismo, también en conjunto y en cómputo anual. En este supuesto, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir la diferencia que existiera entre el régimen salarial del presente Convenio Colectivo y el establecido en dichas normas legales, imputándola a la percepción o percepciones salariales a que correspondan en la forma que acuerde la Comisión Paritaria.

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando las mencionadas normas legales expresamente establecieran que determinados conceptos salariales por ellas fijados fueran objeto de comparación aislada con el correlativo a este Convenio Colectivo, la comparación a que se refiere el párrafo anterior se realizará excluyendo el concepto o conceptos concretos que hubieran de ser objeto de comparación aislada. En tal caso, se efectuará por separado la comparación aislada y el cómputo anual del concepto o conceptos salariales expresamente excluidos con el concepto o conceptos relativos de este Convenio, y se aplicará la evaluación que resulte más favorable al trabajador.

Con relación a lo señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se entenderá por salario solamente las percepciones económicas a que se refiere el artículo 26º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6º COMISIÓN PARITARIA

Se establece la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de tres vocales por la Representación de los Trabajadores y tres vocales por la Representación de la Dirección de la empresa.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación]. En este último sentido, convocada la Comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días y con indicación del concreto orden del día, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenida, indicando en las actas los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final la voluntad de sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales o norma que lo sustituya.

Artº 7º PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio ha sido concertado entre el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de la Planta Envasadora, sito en Paraje de Fuenteaporta de Lanjarón y la Dirección de ésta, debidamente facultados.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artº 8º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Dirección de la Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Artº 9º CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

En materia de clasificación y definición del personal, las partes quedan a lo dispuesto en la Disposición Final 3ª de este Convenio Colectivo.

1.- Todos los Operarios Fijos y Fijos-Discontinuos, pasarán a la categoría P-3, siempre que lo soliciten por escrito.

3.- Los créditos a conseguir para evolucionar dentro del sistema de categorías, deberán contemplar los siguientes aspectos:

Esfuerzo Físico (deberán realizarse mediciones de puestos)

Complejidad

Influencia en la calidad

Conocimientos específicos.

4.- Habrá tres turnos rotativos para el descanso, con una franja horaria, según turno:

Mañana: de 9 h a 10.30 h.

Tarde: de 18 h a 19.30 h.

Noche: de 2 h a 3.30 h.

Siempre que la sección de vidrio esté en producción, los turnos para descanso de bocadillo serán:

Mañana: de 9 h a 11.00 h.

Tarde: de 18 h a 20.00 h.

Noche: de 2 h a 4.00 h.

5.- Mantenimiento y Administración, seguirán con las mismas categorías actuales hasta definición de su perfil de evolución.

6.- El personal de laboratorio dispondrá de su propio perfil de evolución, teniendo en cuenta que el punto de partida será como el de envasado, es decir P3 para los fijos y fijos discontinuos.

7.- Tal y como se ha venido estudiando dentro de las reuniones para el sistema de categoría por la comisión paritaria las definiciones de las categorías para envasado serán:

Niveles de Polivalencia:

P1. Personas que cumpliendo los requisitos de un oficial polivalente, tienen un nivel de polivalencia en toda la fábrica de xx créditos como mínimo, la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO correspondiente. También han de ser capaces de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P2. Personas con un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción de yy créditos como mínimo. Ello su-

pone la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO correspondiente. También han de ser capaces de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P3. Personas que dominan algunos procesos de producción realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre producción. Realizando sus funciones con PRODUCTIVIDAD, CALIDAD, SEGURIDAD Y ORDEN de la zona de trabajo asignada.

La clasificación anterior del personal de la Empresa, vigente en exclusiva hasta el Convenio 2003-2.006 y mencionada en el primer párrafo de este artículo, se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

GRUPO I: TÉCNICOS

GRUPO II: ADMINISTRATIVOS

GRUPO III: OPERARIOS

9.1. GRUPO (I) TÉCNICOS

Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo facultativa, técnico o de dirección especializada.

9.1.1. Titulados superiores:

Son quienes en posesión de título académico superior, desempeñan en la Empresa funciones con mando o sin él propias de su titulación.

9.1.2. Titulados de grado medio:

Son quienes en posesión de título académico de grado medio, desempeñan en la Empresa funciones de su titulación.

9.1.3. No titulados:

Son los técnicos que, sin título oficial, desarrollan funciones técnicas de jefatura y responsabilidad, debido a su experiencia dentro de la Empresa.

Corresponden a este grupo:

a) Técnicos de Planta:

- Jefe de Producción.
- Jefe de Control de Calidad.
- Jefe o Encargado de Sección.

b) Técnicos de Mantenimiento Industrial

- Oficial de primera oficio.
- Oficial de segunda oficio.

9.2. GRUPO (II) ADMINISTRATIVOS

Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos no comprendidos en el apartado de Técnicos Administrativos.

Corresponden a este grupo:

- Oficial de primera de contabilidad.
- Oficial de primera de administración.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar administrativo.

9.3. GRUPO (III) OPERARIOS

Son los trabajadores que con la debida experiencia realizan las funciones de envasado, manipulación y acabado de los productos, así como los oficios auxiliares.

Corresponden a este grupo:

9.3.1. Personal de fabricación y envasado

- Jefe de Turno.
- Oficial primera fabricación de botellas.
- Oficial segunda fabricación de botellas.
- Oficial de primera de envasado.
- Oficial de segunda de envasado.
- Operario de envasado.

9.3.2. Personal de carga

- Capataz de carga.
- Carretillero oficial de primera.
- Carretillero oficial de segunda.
- Operario de carga.

Artº 10º FUNCIONES

10.1. GRUPO (I) TÉCNICOS

10.1.1. Técnicos de Planta

Jefe de Producción

Es el trabajador que bajo las ordenes de la Dirección de Planta ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento del grupo funcional homogéneo asignado, de su personal y manteni-

miento.

Jefe de Control de Calidad

Es el trabajador que bajo las órdenes de la Dirección de Planta ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento del laboratorio y vigilando que se cumplen las normas de calidad exigidas.

Encargado o Jefe de Sección

Es el trabajador que, con conocimientos complejos técnicos y prácticos, a las órdenes del Jefe de Producción, dirige y vigila los trabajos de la sección, siendo responsable de la forma de ejecución de los mismos y de la disciplina del personal.

10.1.2. Técnicos de Mantenimiento Industrial

Oficial de Primera Mecánico

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe de Producción, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de la maquinaria e instalaciones, en lo que se refiere a su especialidad, asegurando el perfecto funcionamiento y procurando siempre la máxima economía y rendimiento. Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Oficial de Primera Electricista

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe de Producción, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de la maquinaria e instalaciones, en lo que se refiere a su especialidad, asegurando el perfecto funcionamiento y procurando siempre la máxima economía y rendimiento. Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Oficial de Segunda Mecánico

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, a las inmediatas órdenes del oficial de primera mecánico, le auxilia en su trabajo, encargándose de cuantos cometidos propios de su especialidad se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

10.2. GRUPO (II) ADMINISTRATIVOS

Oficial de Primera Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección con conocimientos complejos, tiene asignados servicios determinados a su cargo, y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza funciones de facturación, administración y/o contabilidad.

Oficial de Primera Administrativo de Planta

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, bajo las órdenes del Director de Planta, tiene a su cargo en particular las funciones de confección de partes, control de almacenes de materias primas y repuestas, despacho de la correspondencia y las labores inherentes a su categoría que le sean encomendadas por su inmediato superior.

Oficial Administrativo de Segunda

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección con conocimientos complejos y con responsabilidad restringida, realiza trabajos de administración y/o contabilidad.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos auxiliares de facturación, administración y/o contabilidad. Tendrán igualmente esta categoría los trabajadores que realicen trabajos de mecanografía.

10.3. GRUPO (IV) OPERARIOS

10.3.1. Personal de Envasado y Fabricación de botellas

Jefe de Turno

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección, dirige los trabajos de una línea, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realice el equipo de trabajadores a sus órdenes. Mantendrá un orden y limpieza asegurando el máximo rendimiento del complejo industrial de la línea asignada.

Oficial de Primera de Fabricación

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios y bajo las órdenes del Jefe de Sección, se ocupa del manejo, vigilancia y manipulación de las máquinas de fabricación de botellas de plástico sea cual fuere su complejidad, y del control de calidad de las botellas.

Oficial de Segunda de Fabricación

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios, se ocupa del manejo y vigilancia de las máquinas de fabricación de botellas de plástico y del control de calidad de las botellas.

Oficial de Primera de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, está capacitado para ocuparse del manejo, vigilancia y atención de cada una de las máquinas de la línea de envasado, sea cual fuere su complejidad.

Oficial de Segunda de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, se ocupa del manejo, vigilancia y atención de una máquina determinada en la línea de envasado.

Operario de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, desarrolla todas las que son propias de la línea de envasado, no asignadas al Jefe de Turno, Oficial de primera y Oficial de segunda.

10.3.2. Personal de Carga

Capataz de Carga

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, dependiendo del Jefe de Almacén de Productos, tiene la misión de dirigir los cometidos de un equipo de operarios de carga, distribuyendo el trabajo entre ellos y señalando la forma de desarrollarlo. Ha de interpretar las instrucciones y la documentación que reciba de su Jefe inmediato, cumplimentarlos perfectamente y transmitirlos a sus subordinados, siendo responsable del funcionamiento y disciplina del equipo.

Carretillero Oficial de Primera

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones y permiso de conducir, bajo las ordenes del Capataz de Carga, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancía y envases en los almacenes y carga y descarga de camiones, paletizados o no, asumiendo asimismo la responsabilidad del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Carretillero Oficial de Segunda

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las ordenes del Capataz de Carga, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancías y envases en los almacenes, asumiendo las responsabilidades del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Operario de Carga

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Capataz de Carga, realiza las operaciones de movimiento de cajas llenas y vacías, carga y descarga de vehículos, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Artº 11º MOVILIDAD FUNCIONAL

Cuando se efectúe el cambio de cualquier trabajador de un puesto a otro de la Empresa, correspondiente a la misma categoría profesional, el trabajador mantendrá dicha categoría profesional con el carácter de asimilado.

La Empresa, en casos de eventual necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto al cesar la causa que motivó el cambio.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

En la realización de trabajos de categoría superior, el trabajador podrá aceptar o no la responsabilidad de la categoría superior. Caso de asumir la responsabilidad, llevará consigo el incremento de salario correspondiente a la categoría. De no asumirse la responsabilidad, el trabajador no tendrá derecho a dicho incremento.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artº 12º MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados del personal podrán ser

a) A solicitud del interesado:

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificar la categoría y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a elevarlas, si por el contrario fuesen superiores, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) De común acuerdo entre Empresa y trabajador:

Estos traslados se harán siempre mediante documento escrito entre ambas partes, detallando todas las condiciones del mismo, que no podrán ser inferiores a las legales vigentes de acuerdo con el puesto a cubrir.

c) Por permuta:

Los trabajadores, del Centro de Trabajo, que sean de la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo. Será preceptivo, antes de efectuar la permuta, informar a los responsables respectivos de los permutarios, de la sección o Centro de Trabajo y en todo caso, a reserva de los que la Dirección de la Empresa decida en cada caso. De ser autorizada la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto, renunciando a toda indemnización para gastos de traslado.

d) Por necesidades del servicio:

La Empresa en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros Centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a 15 días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo necesario en viajes, como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción, serán a cargo de la Empresa, debiendo ésta comunicarle dicho traslado al trabajador con una antelación mínima de siete días.

e) Forzosas por tiempo superior a tres meses:

En los traslados que impliquen cambio de residencia, cualquiera que sea su duración, la Empresa garantiza al trabajador afectado el importe del alquiler de una vivienda de las mismas características y extensión superficial de la que disfrutara con anterioridad al traslado. Asimismo abonará el importe de cuatro mensualidades de salario real como indemnización por gastos de traslado. El trabajador dispondrá de una licencia retribuida de siete días para efectuar el traslado. En los supuestos de traslados inferiores a un año o superiores a dicho período de tiempo, que cuenten con la preceptiva autorización administrativa laboral, el trabajador afectado, si opta por la resolución de su contrato de trabajo, tendrá derecho a una indemnización económica no inferior a tres mensualidades de salario real por año de servicio en la Empresa.

CAPÍTULO III
DEL PERSONAL

Artº 13º INGRESO EN LA EMPRESA: CONTRATACIÓN

Compete a la Dirección de la Empresa, la libre facultad de contratar a los trabajadores que lo soliciten, procediendo en todos los casos a la contratación del personal de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas señaladas en el presente Convenio Colectivo.

Artº 14º VACANTES

Siempre que haya que cubrir una vacante del personal fijo en la Empresa, ésta lo publicará en los tablones de anuncios con diez días de antelación como mínimo.

La Empresa dispondrá siempre que lo estime necesario, toda clase de pruebas objetivas de aptitud, psicotécnicas y reconocimientos médicos.

En todo caso, tendrán prioridad los trabajadores de plantilla en condiciones similares, a los solicitantes ajenos a la Empresa.

Artº 15º PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba no podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala:

Técnico titulado superior.....	6 meses
Técnico titulado de grado medio, técnico no titulado, Administrativo y comercial.....	3 meses
Obreros	15 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Transcurrido el período de prueba para los trabajadores que ocupen una vacante, conforme dispone el artículo precedente, pasarán a formar parte de la plantilla con la condición de fijos.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de prueba, éste quedará suspendido, reanudándose a la reincorporación del trabajador una vez dado de alta. Superado el período de prueba, el tiempo de baja será computado a todos los efectos laborales.

En caso de accidente laboral de un trabajador durante el período de prueba, que produzca secuelas importantes que de alguna forma imposibiliten su continuidad en el puesto de trabajo para el que fuera contratado, será considerada por la Dirección de la Empresa su incorporación a otro puesto de trabajo dentro del seno de la misma, acorde con sus posibilidades físicas.

Artº 16º ASCENSOS DE CATEGORÍA AUTOMÁTICOS

Los aspirantes administrativos al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo.

Los auxiliares administrativos que cumplan seis años en el empleo, pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda administrativo.

Artº 17º PLAZO DE PREAVISO

El personal que cese voluntariamente en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos titulados y Jefes de Departamento	2 meses
Personal técnico no titulado, administrativo y comercial.....	15 días
Resto del Personal	7 días

Artº 18º FORMACIÓN DEL PERSONAL

Por iniciativa de la Empresa o a propuesta de los trabajadores, la Dirección podrá organizar cursillos o seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador, realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayuden al ejercicio de sus funciones.

La asistencia de cursillos de formación profesional, serán tenidos en cuenta en la valoración del historial del trabajador para caso de promociones.

Igualmente, se reconoce el derecho del trabajador a concurrir sin pérdida de retribución económica a los exámenes para la obtención del carnet de conducir y a las diligencias necesarias para la renovación del mismo; cuando la posesión del carnet de conducir se relacione con los cometidos propios del puesto de trabajo respectivo.

Artº 19º ESCALAFÓN

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo y en el período comprendido del 15 de enero al 15 de febrero de cada año y en referencia del 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior. El escalafón se referirá a todos los trabajadores que han permanecido en el mismo, dentro de dicho período y que estén sujetos al presente Convenio.

Los trabajadores que se consideren perjudicados en el escalafón, tendrán un máximo de 15 días para reclamar, a contar a partir del día de vencimiento del período de su publicación. Esta reclamación se realizará a través de un escrito dirigido al Comité de Empresa, quien lo presentará a la Dirección de la Empresa.

Los datos que han de figurar serán los siguientes:

- * Nombre y apellidos del trabajador.
- * Fecha de ingreso en la Empresa.
- * Categoría profesional.
- * Antigüedad real en meses

y todo ello por orden de antigüedad en el Centro de Trabajo.

Artº 20º ROPA DE TRABAJO

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, las prendas de trabajo de uso obligatorio y específico para cada actividad.

Se les facilitarán, bajo petición, las prendas de ropa que precisen, con una entrega máxima de dos mudas de verano y dos de invierno antes del 30 de abril y del 30 de septiembre respectivamente, obligándose todo el personal a utilizar la ropa de la última entrega.

Artº 21º PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En caso de privación del permiso de conducir a cualquier trabajador en la prestación de servicios a la Empresa, ésta ocupará al interesado en un puesto similar, manteniéndole el salario que viniera disfrutando, salvo en el supuesto de embriaguez recogido en resolución judicial firme, en cuyo caso la relación laboral se suspenderá por el tiempo que dure la privación del carnet de conducir, con derecho a ocupar automáticamente el puesto de trabajo anteriormente desempeñado al obtener nuevamente el carnet de conducir.

Artº 22º INVIOLABILIDAD

La Empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

Artº 23º JORNADA.

La jornada anual de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo, salvo norma legal más favorable, con una jornada de trabajo semanal de 40 horas a razón de 8 horas diarias. Se seguirá distribuyendo de lunes a viernes, a excepción de aquellos trabajadores que tengan una distribución distinta estipulada en su contrato de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo siguiente.

A tal efecto, se respetarán las condiciones de descanso por bocadillo, realizándose en tres turnos rotativos (incrementado en uno más, siempre que la línea de vidrio esté en funcionamiento), computando dicho periodo como de trabajo efectivo.

En materia de descanso por bocadillo se establece expresamente que dicho período, que se computa como de trabajo efectivo, es, para el personal de Planta que trabaja en régimen de jornada continuada, de 30 minutos diarios, siendo para el resto de personal del Centro de Trabajo de la Planta Embotelladora y que trabajan a jornada partida, de 15 minutos diarios.

La jornada de trabajo se empezará y terminará a computar en el puesto de trabajo asignado, a la hora establecida de inicio y fin de cada turno, con la ropa de trabajo reglamentaria entregada a cada empleado al efecto, debiéndose cambiar en los vestuarios de la Planta, quedando expresamente prohibido sacar esta ropa fuera del Centro de Trabajo.

El 24 y 31 de diciembre será jornada laboral efectiva de trabajo hasta las 14 horas. Los empleados que estén asignados por turnos rotativos al turno de tarde tendrán dos opciones: solicitar ese día de vacaciones o incorporarse en el turno de la mañana. Los empleados que estén asignados en jornada partida tendrán también dos opciones: solicitar ese día de vacaciones o incorporarse en el turno de la mañana.

En el caso de solicitar vacaciones, la empresa estudiara las necesidades de producción y en función de las mismas se concederá o no este día.

En materia de distribución irregular de jornada, las partes quedan a lo dispuesto en la Disposición Final 5ª de este Convenio Colectivo.

Artº 23 BIS.- SISTEMA DE CAMPAÑA

Descripción de las condiciones del sistema:

1. La adscripción a este sistema de trabajo será de carácter voluntario, debiendo manifestar esta adscripción todas las secciones de la fábrica.

2. La duración máxima de cada ciclo de trabajo en este sistema será de 6 meses.

3. El número máximo de trabajadores necesarios para completar cada ciclo será en función de las necesidades de producción.

4. Por la prestación de este servicio, cada trabajador percibirá la cantidad de 38,85 euros por sábado y por domingo.

5. Se trabajarán los festivos que estén comprendidos dentro de la campaña, siempre que exista riesgo de rotura de stock. En cualquier caso, por cada festivo trabajado, cada persona percibirá un plus de festividad de 53,10 euros más su día de descanso compensatorio, o alternativa y excluyentemente 2 días de descanso por cada festivo trabajado, a disfrutar dentro de los periodos vacacionales.

6. En el supuesto de que no se obtenga el número de trabajadores necesarios para completar la lista, la empresa la completará con los trabajadores que tienen contrato de lunes a domingo por orden de antigüedad. Cuando se complete ese ciclo y la empresa necesite hacer un nuevo llamamiento, y si se produjese la situación descrita en el párrafo anterior, la empresa deberá actuar de la misma forma, con la salvedad de que no podrá volver a llamar para este sistema a los trabajadores que convocó forzosamente en el ciclo anterior, por lo cual deberá continuar con el siguiente de la lista. La empresa no podrá obligar a repetir nuevo ciclo a un trabajador de forma forzosa, hasta que todos hayan completado el mismo número de ciclos.

7. Para el caso de que el número de personas apuntadas para la realización de un ciclo sea mayor del necesario, las personas cuyo servicio no sea necesario para este ciclo, tendrán preferencia en el siguiente, siempre que se adscriban de forma voluntaria en el siguiente ciclo.

8. Las personas adscritas al sistema, disfrutarán de dos días de descanso consecutivos, dentro de la misma semana en la que se generan. Esos días de descanso serán siempre los mismos durante la Campaña.

9. Las cantidades referidas en el punto 4 serán abonadas a cualquier trabajador que preste dicho trabajo.

10. Una vez cerrada la campaña, bajo el mismo sistema establecido en los puntos precedentes, se podrá continuar trabajando en un turno que incluya los sábados. Por este servicio prestado, cada persona percibirá un plus diario por cada sábado efectivo trabajado en concepto de "sábado fuera de campaña" de 42,76 euros.

Artº 24º TURNICIDAD EN LA PLANTA

El personal que trabaja a jornada continuada, perteneciente a la planta Embotelladora, prestará servicios en el sistema de doble turno rotatorio de "mañana-tarde" o en el sistema de triple turno rotatorio de "mañana-tarde-noche" cuando las necesidades de producción u organización así lo requieran. La rotación se realizará con carácter semanal. Caso de no trabajarse bajo el sistema de turnos, el horario será de 6 a 14 horas.

Los horarios de los 3 turnos, entendiéndose por día efectivo de trabajo cada uno de los tres turnos, serán:

Mañana: de 6 a 14 horas.

Tarde: de 14 a 22 horas.

Noche: de 22 a 6 horas.

Se añadirá al horario habitual de la planta, un nuevo horario para el Departamento de Expediciones, que se aplicará en función de las necesidades de dicho departamento. En este departamento podrán convivir ambos horarios. Este horario será:

Mañana: de 7 a 15 horas.

Tarde: de 15 a 23 horas.

Noche: de 23 a 7 horas.

A tal efecto, la Dirección de Planta comunicará al Comité de Empresa con dos días de antelación el inicio del sistema de turno de "mañana-tarde" o "mañana-tarde-noche" y el personal adscrito a cada turno. Al inicio de cada año, la Dirección de la Empresa comunicará los grupos de trabajo a fin de conocerse la adscripción del personal de cada turno.

El personal de Planta adscrito al régimen de turno rotatorio de "mañana-tarde" o "mañana-tarde-noche" percibirá en concepto de "Plus de Turno" por jornada trabajada de 8 horas, un complemento de 5,18 euros por día efectivo, incluidos los días en que por decisión de la Dirección de la Empresa no se trabaje en sistema de turnos. En 2017 ya se ha incrementado dicho plus en 0,50 euros y en 2019 se incrementará en 0,50 euros. El "Plus de turno" se percibirá igualmente por el período completo de 8 horas en las licencias sindicales.

El personal de Planta, cuando ocupe el turno de noche, percibirá en concepto de "Plus Nocturno" por noche efectiva de trabajo de 8 horas, un complemento de 3,21 euros por hora/noche efectiva de trabajo.

Dichos Pluses no se abonarán en período vacacional.

Artº 25º VACACIONES.

Todos los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, que serán retribuidas en función del salario real, salvo los conceptos pactados en distinta forma.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre. La Dirección de la Empresa se compromete a conceder al menos una semana de vacaciones durante el periodo vacacional Noche Buena y Noche Vieja en función de las necesidades de producción y previa solicitud de cada empleado a descontar de sus vacaciones.

Durante los meses de junio, julio y agosto, toda la plantilla podrá disfrutar de forma rotativa de vacaciones estivales, afectando como máximo en cada turno de vacaciones a un porcentaje entorno al 5% del personal, de forma que se garantice que el servicio esté cubierto y que un período máximo de tres años, todo el personal pueda disfrutar vacaciones en este período.

Para facilitar la planificación anual de las vacaciones se establecen dos tramos de solicitud y concesión de las mismas:

Primer tramo. Mes de solicitud: enero.

Los trabajadores solicitarán, preferentemente durante dicho mes, el total de sus días de vacaciones anuales y/o los correspondientes al periodo febrero-agosto del año en curso. Una vez cerrado el plazo, el Comité de Dirección y Comité de Empresa se reunirán para gestionar todas las solicitudes y concederlas creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa, teniendo como premisa el no tener excedentes en la planta, y buscando satisfacer en la medida de lo posible las peticiones de vacaciones de los empleados; dando respuesta a estos lo más rápido posible para su organización.

Segundo tramo. Mes de solicitud: junio.

Excepcionalmente, los trabajadores solicitarán en dicho mes los días de vacaciones anuales que no hubieran podido solicitar en el primer tramo (mes de enero), concretamente los correspondientes al periodo septiembre - diciembre año en curso y mes de enero año próximo. Una vez cerrado el plazo, el Comité de Dirección y Comité de Empresa se reunirán para gestionar todas las solicitudes y concederlas creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa, teniendo como premisa el no tener excedentes en la planta, y buscando satisfacer en la medida de lo posible las peticiones de vacaciones de los empleados; dando respuesta a estos lo más rápido posible para su organización.

En el punto de mejoras sociales se integra el concepto de bolsa de vacaciones.

En caso de fallecimiento de un familiar no recogido en el apartado de licencias, el trabajador podrá hacer uso de un día de sus vacaciones.

No obstante, lo dispuesto en este artículo será de aplicación en los términos establecidos en la Disposición Final 5ª del Convenio Colectivo.

Artº 26º LICENCIAS

El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan:

26.1. Por matrimonio:

Cuando algún trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales.

26.2. Por nacimiento:

Al alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a disfrutar tres días laborables.

26.3. Por fallecimiento:

26.3.1. De parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales a contar desde el hecho causante, si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de este, y de cinco días naturales a contar desde el hecho causante, si fuese en distinta localidad.

26.3.2. De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de licencia para el trabajador serán dos a contar desde el hecho causante si ocurriera en la misma localidad y cuatro a contar desde el hecho causante si fuera en distinta.

26.4. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario:

De parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, acreditada facultativamente, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales en el caso que se produzca en la misma provincia, siendo ampliables a cuatro días naturales en el caso de producirse en distinta provincia.

De parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad la licencia será de dos días naturales, ampliables a cuatro días naturales en el caso que se produzca en distinta provincia.

26.5. Por asistencia a consulta de la Seguridad Social:

El trabajador tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, habiendo de acreditarlo debidamente y siempre que su presencia personal sea imprescindible.

26.6. Por estudios:

Todo trabajador que se encuentre matriculado para la obtención de una titulación, desde la Enseñanza Obligatoria hasta la de Licenciado Universitario Superior, tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Con cuarenta y ocho horas de antelación a las pruebas, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ante la que igualmente presentará el oportuno justificante de haber asistido a dichos exámenes.

26.7. Por cargos públicos:

Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, autonomía, diputación o municipio), dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de esta licencia, habrá de mediar el nombramiento, la convocatoria correspondiente y la justificación del período de licencia.

26.8. Por cargo sindical:

El trabajador que ostente cargo sindical dispondrá del tiempo que fije la Ley vigente.

Artº 27º EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas:

27.1 Voluntarias:

Son excedencias voluntarias las que solicita el trabajador para estudiar o realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

27.1.1 Todo trabajador podrá solicitar excedencia siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la Empresa. El período de concesión será un máximo de cinco años y un mínimo de tres meses.

27.1.2 Para solicitar una nueva excedencia el trabajador deberá prestar sus servicios en la Empresa, como mínimo cuatro años continuados después de la última excedencia concedida.

27.1.3 En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

27.1.4 Durante el período de excedencia, el trabajador no percibirá retribución de ninguna clase.

27.1.5 El tiempo de duración en dicha situación, no será computado a efecto de antigüedad.

27.1.6 No podrá existir más del cinco por ciento del personal de plantilla en esta situación de excedencia.

27.1.7 Para reintegrarse al puesto de trabajo en la Empresa, el trabajador deberá comunicarlo a aquélla por escrito, con 1 mes de antelación.

27.1.8 Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que se relacionan directa o indirectamente con cualquier Empresa de la competencia.

27.1.9 Durante el período de excedencia el trabajador solicitante tendrá reservada la plaza en la Empresa.

27.2 Forzosas:

Son excedencias forzosas las que solicita el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

27.2.1 El trabajador que las solicite tendrá derecho a una excedencia de un máximo de hasta cinco años y un mínimo de tres meses.

27.2.2 La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

27.2.3 Durante el período de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

27.2.4 El tiempo que dure esa situación será computable a efectos de antigüedad.

27.2.5 En esta clase de excedencia, el reintegro al puesto de trabajo, será automático.

27.2.6 El trabajador, después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá dos meses para reincorporarse al puesto de trabajo. si no lo hiciera pasado dicho período, perderá el derecho al reintegro.

CAPÍTULO V

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL

Artº 28º LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

La Asamblea de los trabajadores es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia, en el Centro de Trabajo.

Participan en la Asamblea todos los trabajadores del Centro de Trabajo y controla al Comité de Empresa. Queda prohibida la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en los casos de asesores convocados por alguna de las partes.

Podrán convocar la Asamblea, la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa o un treinta y tres por ciento del total de la plantilla del Centro, según lo dispuesto en el artículo 77 del estatuto de los Trabajadores.

Para la convocatoria de la Asamblea, debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque.

El orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente, para que pueda ser estudiado y discutido por el Comité de Empresa o por la Dirección, según el convocante.

Para que la Asamblea sea representativa, se necesitará el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 29º COMITÉ DE EMPRESA

Agua Danone, S.A., reconoce al actual Comité de Empresa, elegido de conformidad con la legislación vigente y con las presentes normas, como la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

29.1 Representación:

Ostentará la representación de todos los trabajadores del Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa. Dicha representación será ejercida por el Comité de Empresa de forma colegiada.

29.2 Información:

Deberán ser informados trimestralmente por la Dirección sobre los siguientes supuestos:

-Sobre la evolución general del sector a que pertenece la Empresa; la evolución de la producción y de la venta; la situación contable de la Empresa; sus programas de inversiones y su cumplimiento en relación con el empleo; todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores, es decir, los proyectos o acciones so-

bre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducciones de jornada, implantación de sistemas de organización del trabajo, sanciones impuestas por faltas, las horas extraordinarias realizadas, supuestos de despido, estadísticas sobre índices de absentismo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, etc., contratación de personal eventual, interino y sobre colocación de los trabajadores en la Empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar en su caso contra la decisión de la Empresa ante los organismos y tribunales competentes.

29.3 Consulta:

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

29.3.1 Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposiciones, concurso o pruebas de aptitud para el trabajo.

29.3.2 Despidos por no superar los períodos de prueba.

29.3.3 Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

29.3.4 Reestructuración de plantillas y planes generales de formación profesional.

29.3.5 Acoplamiento de personal en caso de disminución de aptitud para el trabajo.

29.3.6 Sanciones y despidos de los trabajadores que no ostenten representación sindical.

29.3.7 Cierres totales, parciales definitivos o temporales de las instalaciones, así como traslados totales o parciales de las mismas.

29.3.8 Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal que se notificará por la Sección de Personal al Comité de Empresa, quién se pronunciará en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose que si no se pronunciase en dicho plazo, no hay objeción alguna.

29.4 Proposición:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa con carácter general cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción y mejoras, y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

29.4.1 Soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno del Centro de Trabajo.

29.4.2 Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

29.4.3 Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen en la Empresa.

29.5 Participación:

Participación en los siguientes órganos:

29.5.1 Tribunales de concursos-oposición y pruebas de aptitud.

29.5.2 Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.

29.5.3 Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo

Vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

29.5.4 Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes si procediera.

29.5.5 Calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que pudiera contratar la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

29.6 Organización del Comité:

El Comité de Empresa de la Planta de Envasado de Lanjarón dentro de Aguas Danone S.A, estará formado por los trabajadores elegidos como representantes del personal por el Centro de Trabajo ubicado en Lanjarón.

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas, computadas por el número de miembros del Comité, excluyéndose las de reunión a instancias de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

El número de horas al efecto señaladas, quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, siendo necesaria la comunicación a los Jefes de Departamento o Sección y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

Además, los Jefes de Departamento o Sección y los trabajadores, deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido a fin de que se adopten las medidas oportunas y entre ellas la denuncia al Comité de Empresa.

En casos excepcionales de urgencia, no será necesaria la comunicación previa, debiendo justificarse fehacientemente con posterioridad.

La Dirección de la Empresa facilitará un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio.

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer su derecho de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

El Comité de Empresa podrá, siempre que lo crea necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa en todos los temas de su competencia. Dichos asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIÓN

Artº 30º RETRIBUCIÓN.

Las retribuciones salariales para el año 2017 del personal afectado por el presente Convenio quedan establecidas y reflejadas en el cuadro Anexo I.

Artº 31º ANTIGÜEDAD.

La Empresa abonará el importe de los trienios por antigüedad, calculando a razón de un dos por ciento del salario base correspondiente a la categoría respectiva.

Artº 32º PAGAS EXTRAS.

Quedan establecidas quince pagas anuales, consistentes en:

* Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.

* Tres pagas extraordinarias anuales (abril, julio y diciembre) equivalentes al salario base más antigüedad.

Artº 33º PRIMA ASISTENCIA AL TRABAJO.

Se establece una prima de asistencia al trabajo por importe de 13,80euros por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

Artº 34º PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias, se hará mediante transferencia o cheque nominativo a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador.

La Empresa se compromete a dar las oportunas ordenes al banco correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

El personal del Centro de Trabajo tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del noventa por ciento de las cantidades devengadas.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artº 35º COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de IT por enfermedad común del trabajador, la Empresa completará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario base más la antigüedad.

En los casos de IT por enfermedad profesional o de accidente de trabajo del trabajador, la Empresa le complementará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora hasta el 100% del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Asistencia, más la Prima de Mantenimiento, más la Prima de Cambio de Turno, cuando proceda.

En ambos casos, en las Pagas Extraordinarias no se descontará ninguna cantidad proporcional al tiempo de baja por IT.

Este complemento se abonará desde el día de la baja.

La Empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de las jornadas no trabajadas por este concepto por cada empleado.

Asimismo, todos los meses, la Empresa publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo, la relación de ausencias y sus causas, mensuales y acumuladas, de cada trabajador.

La vigencia del presente artículo estará supeditada a lo pactado en el Acta de acuerdos número 7 de fecha 13 de diciembre, en su último punto, referido por su incidencia sobre el presente artículo, al acuerdo sobre traspaso de la gestión de I.T. a la Mutua.

Artº 36º PREMIO POR MATRIMONIO.

El personal fijo que contraiga matrimonio, llevando en el Centro de Trabajo más de un año de antigüedad, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 600 euros, no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

Artº 37º PREMIO POR NATALIDAD.

La Empresa abonará a los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año, un premio de natalidad consistente en 300 euros, por cada natalicio.

Artº 38º DISMINUIDOS FÍSICOS.

Los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, para el trabajo habitual, continuarán prestando servicio en el Centro de Trabajo, obligándose ésta a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida.

Si tal declaración fuera por causa ajena a su trabajo en el Centro de Trabajo, ésta efectuará dicha adaptación y, en su caso, tendrá preferencia el trabajador afectado ante cualquier otro solicitante para la ocupación de vacante del puesto de trabajo a que se adapte a su capacidad profesional disminuida. Se exceptúa de dicho supuesto la causa de incapacidad que pudiera motivarse por la prestación de trabajo en cualquier otra Empresa.

Artº 39º SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con actividad productiva igual o superior a un mes seguido, tendrán derecho a un seguro de vida a cargo de la empresa en los siguientes supuestos:

	<u>RIESGOS CUBIERTOS</u>	<u>PÓLIZA VIDA</u>	<u>PÓLIZA ACCIDENTES DE TRABAJO</u>	<u>TOTAL ASEGURADO*</u>
POR ENFERMEDAD	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO	1 Capital	_____	1 Capital
	FALLECIMIENTO	1 Capital	_____	1 Capital
POR ACCIDENTE	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO	2 Capitales	1 Capital	3 Capitales
	FALLECIMIENTO	2 Capitales	1 Capital	3 Capitales

*Capital asegurado: salario bruto devengado el año anterior (o el teórico) sin contabilizar excesos de jornada, mejoras sociales, otros beneficios, etc.

La empresa gestionará el percibo de las indemnizaciones por parte de los beneficiarios en el tiempo mínimo posible y entregará cada año copia completa de la póliza al Comité de Empresa y justificante nominativo de adhesión a cada trabajador.

Artº 40º SUBSIDIO DE DEFUNCIÓN.

Al fallecer un trabajador fijo en activo, la Empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijos menores de 18 años o incapacitados. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

Artº 41º PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida para el personal Fijo y Fijo-Discontinuo, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su Salario Individual Definido, especificado en el Plan de Pensiones de Empleo.

El seguimiento del Plan de Pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Paritaria recogida en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

Artº 42º PLUS DE JORNADA PARTIDA

A partir de la firma del presente convenio el personal afecto del plus de jornada partida, con turno de 8 a 14 h y de 15.15 a 17.30 h, una vez consolidada la equiparación del importe económico con el plus de turnicidad, según acuerdo 2007, este plus desaparece, pasando a percibir el plus de turno.^º

Se establece la posibilidad de adscripción a "Jornada Continuada" de los trabajadores afectados de "Jornada Partida". Este cambio se podrá hacer solo a petición del interesado y previa valoración del contenido del puesto y sus cometidos por la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Artº 43º AYUDA DE ESTUDIOS.

Con el objetivo de colaborar con los empleados de la Sociedad en los costes que suponen la educación reglada de la Administración de sus hijos, se establece un fondo de 16.086 euros, estableciéndose que durante la vigencia del Convenio, el método para el reparto, lo establecerá La Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité, a la vista y previa valoración de los justificantes presentados por los empleados con hijos matriculados en los cursos establecidos. Para ello, durante el mes de octubre de cada año, se publicará la petición de justificantes de matrícula y se celebrará una reunión monográfica de valoración de necesidades y adjudicación de cuantías, con criterios igualitarios.

Artº 44º LOTE DE NAVIDAD

Se entregará a los trabajadores, con motivo de las fiestas de Navidad, un lote de características de cantidad y calidad similares a los que establece la compañía en sus centros de trabajo.

Artº 45º SEGURO DE SALUD

A partir del 1 de enero de 2012, y a cargo de la empresa, todos los trabajadores fijos disfrutaran de un seguro de salud privado que en este caso estará concertado con la Compañía CIGNA, cuya cobertura ha sido presentada a los representantes de los trabajadores.

A partir del 1 de enero 2015 los trabajadores Fijos Discontinuos dispondrán de la cobertura del Seguro de Salud durante todo el tiempo que estén de alta en la empresa, independientemente del tipo de contrato.

Además, se ofrecerá voluntariamente la opción, a cada trabajador fijo discontinuo, de disponer de la tarjeta Cigna durante todo el año asumiendo personalmente el coste mensual los meses que no este de alta en la empresa, igualado al coste de la compañía. El descuento del coste de los meses en los que el trabajador FD no esté de alta en la compañía se efectuará en la próxima 1ª nómina.

Con efectos del día 01 de enero de 2017, se amplía la cobertura de la tarjeta sanitaria "Cigna" para todos los trabajadores de Aguas Danone S.A. a la categoría de "Reembolso" contratada con dicha compañía. Se acuerda la posibilidad de que el trabajador pueda incluir a los familiares (cónyuge y descendientes de primer grado que convivan con el trabajador), debiendo acreditarse tales circunstancias para acogerse a esta opción.

Artº 46. BOLSA DE VACACIONES

Dada la casuística por la que el reparto de vacaciones se establecerá creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa y teniendo como premisa el no tener excedentes (exceso de plantilla) en la

planta, durante los años 2017 y 2018, todo el personal afecto del convenio percibirá 160euros en la nómina de septiembre.

Durante los años 2019 y 2020, todo el personal afecto del convenio percibirá 200euros en la nómina de septiembre.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD. IGUALDAD, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artº 47. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Empresa y trabajadores acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en especial, las referentes a la utilización de elementos de protección personal y a la formación, velando también por el cumplimiento de dicha normativa por el personal de otras empresas que se encuentren dentro del centro de trabajo de "Aguas Danone, S.A."

Artº 48. IGUALDAD

La Comisión negociadora de este Convenio se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular a los efectos de ingreso, retribución, formación y promoción en el trabajo

Artº 49. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La Comisión negociadora de este Convenio comparte la regulación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores en materia de conciliación vida laboral, personal y familiar.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

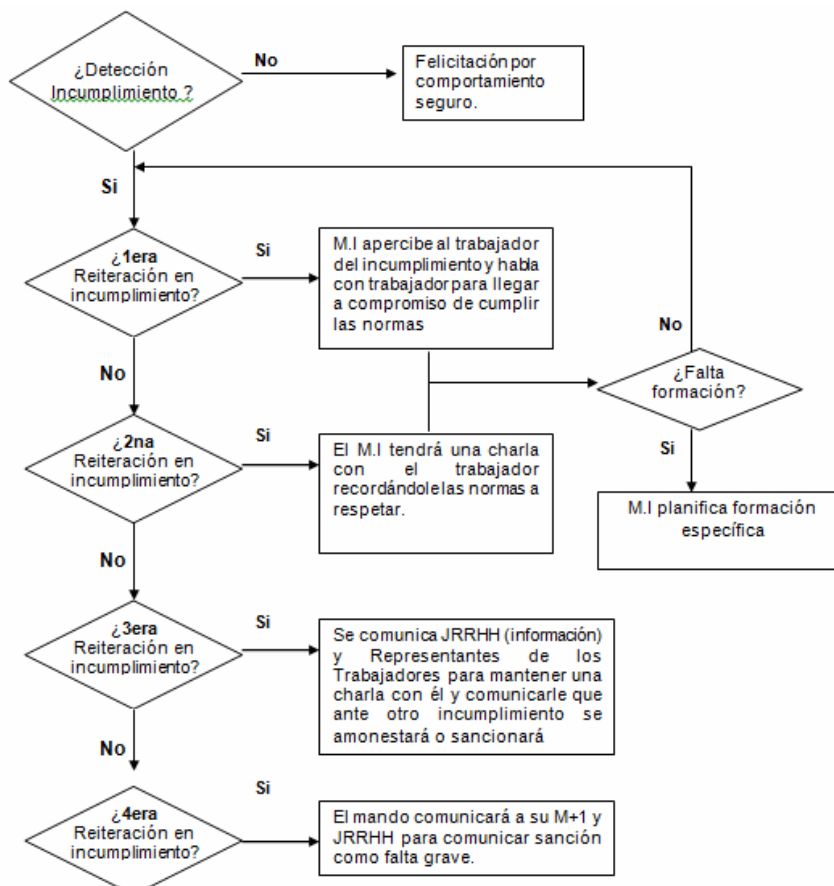
Artº 50. POTESTAD DISCIPLINARIA

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio colectivo y las que se establezcan en las disposiciones legales establecidas.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

Artº 51. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES:

Primero- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.



Segundo- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán revisables ante la jurisdicción competente de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Tercero- La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto- La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto- Deberá darse traslado a los Representantes del Personal, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que estos puedan igualmente ser oídos. Asimismo toda sanción será comunicada a los Representantes de los Trabajadores a través de los representantes de los sindicatos en el Comité de Empresa.

Sexto- La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo- Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de la jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

Artº 52. FALTAS

La empresa determinará los incumplimientos de los trabajadores que puedan ser constitutivos de falta disciplinaria y, previo los trámites oportunos y la intervención de los Representantes de los trabajadores cuando sea preceptiva, a través de los representantes de los sindicatos en el Comité de Empresa, procederá a sancionarlos graduando dichas faltas como leve, grave y muy grave.

Se entenderá por incumplimiento de los trabajadores los que afecten a cualquier materia relacionada con el desempeño de su trabajo y el cumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa. A título meramente enunciativo se sancionaran incumplimientos en materia de seguridad laboral e higiene en el trabajo, seguridad alimentaria, calidad, proceso productivo y derechos y obligaciones de los trabajadores así como todo lo referente a las relaciones laborales. Todo ello sin perjuicio de que pueda ser sancionada cualquier otra conducta que suponga incumplimiento en otra materia relacionada con el trabajo.

Artº 53. SANCIONES

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por FALTA LEVE: Amonestación verbal; amonestación por escrito; o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- Por FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- Por FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, o despido.

Sin perjuicio de lo que se indica en los anteriores párrafos de este artículo, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su categoría habitual y será trasladado de puesto de trabajo.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, función o categoría profesional del mismo, el grado de repercusión del hecho en los demás empleados, o en sus clientes.

Prescripción. Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto sexto del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES

1ª. INCREMENTO SALARIAL

Las partes se ratifican en lo acordado con fecha 21 de septiembre de 2016, en una mesa de trabajo constituida por las federaciones de CCOO, UGT y USO, siendo posteriormente ratificada en el centro de trabajo de Lanjarón con fecha 8 de noviembre de 2016.

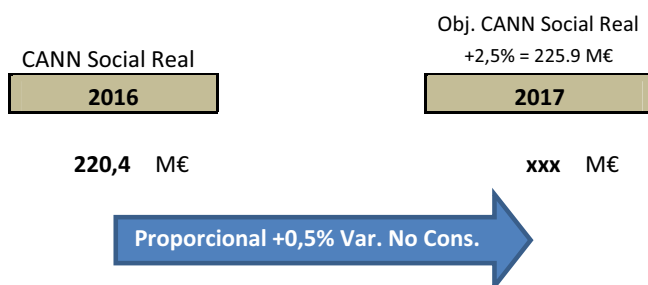
Por ello:

Primero:

Incremento salarial para 2017 consistente en un 1% de incremento salarial sobre la retribución fija consolidable de 2016.

Asimismo, se pactó un bonus variable para 2017 no consolidable de hasta un 0.5% proporcional a la consecución a final del año 2017 del CANN-SOCIAL REAL versus el conseguido en 2016 (se publicará en junio-2018) con un tope del +2.5%:

Nota: El CANN Social Real equivale a Cifra de Negocios Neta de las cuentas anuales auditadas



Segundo:

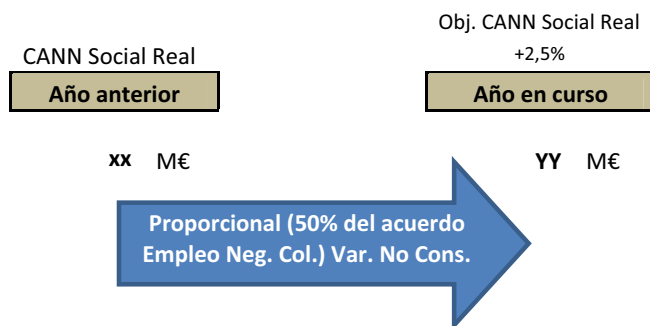
Para los años 2018 a 2020, ambos inclusive, las partes se comprometen en lo que se refiere a condiciones retributivas, según proceda:

a.-) Un incremento anual de la retribución fija equivalente al 50% del incremento salarial que establezcan los futuros Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, correspondiente a los años 2018 a 2020, a suscribir, por una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

A tal efecto el porcentaje de referencia será el que se recoja en el Capítulo sobre criterios en materia salarial que trate los criterios para los incrementos salariales porcentuales del futuro Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, correspondiente a los años 2018 a 2020.

b.-) La retribución variable equivalente al 50% en los mismos términos que el establecido en esta Disposición Final 1ª), es decir:

* Un Bonus Variable no consolidable del otro 50% (del valor establecido por el "Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" antes definido) proporcional a la consecución a final del año "en curso" del CANN-SOCIAL REAL Versus el conseguido en "año anterior" (se publicará en junio-del "año siguiente") con un tope del +2,5%.



2ª. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

A partir del año 1.999 el personal afectado por este Convenio se suscribe al contrato de Participación en Beneficios, en cuanto a su desarrollo y contenido, el cual será anexo II de este Convenio.

3ª. GRUPOS PROFESIONALES

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a constituir una comisión, con representación de la empresa y de cada sindicato para el estudio del texto del Convenio referido a los grupos profesionales.

4ª. BENEFICIOS SOCIALES.

La empresa se compromete a estudiar e intentar acordar con cada uno de los trabajadores fijos-discontinuos que así lo soliciten una posible solución a su situación actual, evaluando diversas posibilidades como, por ejemplo, excedencias o ayuda en la búsqueda de otros empleos a través de empresas de outplacement.

5ª) LEGISLACIÓN VIGENTE.

Dados los avances y continuas modificaciones de los legisladores en materia social de una parte, y de otra, la imposibilidad de abarcar en este texto la amplia materia objeto de concertación social, se dispone que en todo lo contemplado en el texto del presente Convenio, se esté a lo dispuesto en cada materia, en la legislación vigente. En concreto en lo referente a:

1) Todas las materias que afecten a la Prevención y Seguridad y Salud Laboral, se tratarán en el Comité de Seguridad constituido en el Centro de Trabajo bajo lo estipulado en el artic. 29.5.3 de este Convenio y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus Reglamentos.

2) Todas las materias que afecten a igualdad de género, se estará a lo dictado por la legislación vigente, en este caso concreto, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3) Caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria nombrada bajo lo contenido en el artíc. 6 del presente Convenio, las partes pactan expresamente la aceptación de los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA, para la resolución de conflictos colectivos que puedan suscitarse, como trámite previo obligatorio a la vía judicial.

ANEXO I:

RETRIBUCIONES

<u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>SALARIO DIA</u>	<u>SALARIO AÑO</u>
ADMINISTRACIÓN			
Oficial 1ª Administrativo	1736,85		26052,78
Oficial 2ª Administrativo	1602,72		24040,85
Auxiliar Administrativo	1580,53		23708,02

PLANTA

Jefe de Turno		54,19	24388,61
Oficial 1ª Envasado/Fabricación		53,93	24266,19
Oficial 2ª Envasado /Fabricación		53,23	23952,85
Carretillero Ofic 1ª		53,93	24266,19
Carretillero Ofic 2ª		53,23	23952,85
Operario Envasado		52,15	23468,06
Operario Carga		52,15	23468,06
Conductor Gran Ruta	1667,01		25005,10

MANTENIMIENTO

Oficial 1ª Mecánico	1667,02		25005,10
Oficial 2ª Mecánico	1617,75	53,93	24266,19
Oficial 1ª Electricidad	1667,02		25005,10

*NUEVA CLASIFICACIÓN**PRODUCCIÓN*

Nivel Poliv (P-1)		58,83	26473,77
Nivel Poliv (P-2)		57,35	25806,73
Nivel Poliv (P-3)		54,19	24388,61
Nivel Poliv (P-4)		52,15	23468,06

MANTENIMIENTO

M1			
M2	1818,47	60,62	27277,08
M 3	1718,26	57,28	25773,69

CALIDAD

L1			
L2		57,35	25806,73
L3		54,19	24388,61

PLUSES

TURNICIDAD	5,18		
JORNADA PARTIDA	5,18		
NOCTURNIDAD	25,71		
SÁBADO F/C	42,76		

PLUS ASISTENCIA	13,80		
LIMPIEZA LAVADORA	104,72		
PLUS FESTIVO	53,10		

PRIMA MANTENIMIENTO	8,11		
PLUS FIN DE SEMANA	38,85		

TABLAS SUBIDAS SALARIALES:

Se creará anualmente una tabla con todas las subidas salariales correspondientes al año en curso, se entregará al comité de empresa y se expondrá durante todo el año en una zona visible.

ANEXO II:

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Objetivos

- El presente contrato tiene por objetivo asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. En el caso de que los resultados sean suficientemente favorables, permite a todos recuperar parte de sus esfuerzos a través de la distribución de un suplemento de renta.

- Requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la Empresa: la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del Personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos.

- La puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la Empresa.

- Neutralizar los efectos de la política financiera de la Empresa y del Grupo.
- Tener en cuenta la realidad social del entorno.

- La política de AGUAS DANONE, S.A. (La Empresa) tiende a dar al Personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado y por ello, se articula alrededor de los tres puntos siguientes:

1) Salarios:

Los salarios, remunerando un servicio, están sometidos a las leyes del mercado laboral; son objeto de negociaciones y la Empresa desea, por voluntad y filosofía, llevar a cabo, dentro de lo posible, una política salarial que la coloque en el grupo de cabeza de las Empresas que ejercen el mismo tipo de actividad.

2) Participación en Beneficios:

Además, la Empresa considera que el personal de la Empresa en su conjunto debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes, fuente de prosperidad de la Empresa. Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el Personal podrá percibir una renta complementaria determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta Participación en Beneficios.

3) Esta política de rentas es el resultado de la observación siguiente:

A. El salario, elemento ligado a un trabajo dado, no puede variar directamente en función de los resultados anuales de la Empresa, que, por definición, son aleatorios.

B. Sin embargo, cuando se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del Personal se beneficie también de ello.

Acuerdo

Artº 1º. Campo de aplicación y Vigencia

1. El Contrato de Participación en Beneficios se aplicará al Centro de Trabajo de Lanjarón.
2. El presente Contrato se firma para un período un año, y podrá ser prorrogado por períodos de un año de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes legales del Personal de dicho Centro de Trabajo.

Artº 2º. Beneficiarios

1. Se beneficiarán de la Participación todos los asalariados del Centro de Trabajo en plantilla, que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.

2. Existe una sola excepción a esta regla: Se podrá abonar la parte de Participación en Beneficios proporcional al tiempo de presencia en la Empresa a cualquier personal que, durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la Dirección, se incorporara a la Empresa procedente de una Empresa del Grupo o bien dejara la Empresa para ir a otra Empresa del mismo Grupo.

Artº 3º. Cálculo de la Participación total de los Beneficios

1. Siempre que el Resultado de Explotación (REX) sea igual o superior al cinco por ciento (5%) sobre el importe neto de la Cifra de Negocios:

$$\text{REX} / \text{CN} \geq 5\%$$

La cantidad total de Participación en Beneficios será el resultado que se obtiene de aplicar la siguiente tabla:

<u>TRAMO</u>	<u>Res.Explotación/Cifra Negocio</u>	<u>% REX</u>
0%	4,99%	
5%	5,99%	1,0%
6%	7,99%	0,5%
8%	9,99%	0,5%
10%	11,99%	0,5%
12%		0,5%

En donde los porcentajes de consecución de % REX son acumulativos una vez alcanzado el tramo. (Ejemplo si el %REX = 8,2% esto implica 1%+0,5%+0,5%=2%).

2. Como Definiciones específicas de los conceptos empleados, de Beneficio de Explotación e Importe Neto de la Cifra de Negocios, se dan las siguientes:

A) Importe Neto de la Cifra de Negocios:

Es la cantidad reflejada en la casilla 40100 "1. Importe neto de la cifra de negocios" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales presentados al Registro Mercantil con la Memoria Anual.

Este importe es la Cifra de Ventas de la Empresa una vez descontadas las devoluciones y "rappels" sobre ventas.

B) Resultado de Explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla 49100 "A.1 Resultado de Explotación" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, casillas 40900, 41000 y 41100.

$$\text{REX} = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13) - (9 + 10 + 11)$$

Significando cada uno de ellos lo siguiente:

1 = Importe neto de la cifra de negocios.

- 2 = Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.
 3 = Trabajos realizados por la Empresa para su activo.
 4 = Aprovisionamientos.
 5 = Otros ingresos de explotación.
 6 = Gastos de personal.
 7 = Otros gastos de explotación.
 8 = Amortización del inmovilizado.
 9 = Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.
 10 = Exceso de provisiones.
 11 = Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.
 12 = Diferencia negativa de combinaciones de negocio.
 13 = Otros resultados

C) Si los impresos normalizados a que se hace referencia en las letras A) y B) fueran modificados, las partes, de común acuerdo adoptarán las medidas necesarias para su adaptación. "

Artº 4º. Cálculo de la Participación de un Centro de Trabajo

1. La Participación en Beneficios Total de un Centro de Trabajo o colectivo es igual a la suma de la Participación NO Jerarquizada más la Participación Jerarquizada, que se definen a continuación:

A) PARTICIPACIÓN NO JERARQUIZADA:

$$\frac{[30\% \text{ Participación Empresa}]}{\text{Plantilla Empresa]} \times [\text{Plantilla del Centro de Trabajo}]$$

B) PARTICIPACIÓN JERARQUIZADA:

$$\frac{[70\% \text{ Participación Empresa}]}{\text{del Centro de Trabajo]} \times [\text{Masa Salarial definida Empresa}]$$

2. Como Definiciones Específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de Plantilla de la Empresa y Plantilla del Centro de Trabajo, Masa Salarial Definida y Salario Individual Definido, se establecen las siguientes:

A) Plantilla de la Empresa y del Centro de Trabajo: Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de seis meses a 31 de diciembre, integrando la suma resultante tanto el personal vinculado por Contrato de Duración Indefinida (CDI), como el personal vinculado por Contrato de Duración Determinada (CDD).

B) Masa Salarial Definida de la Empresa y del Centro de Trabajo:

Representará, cada una, la suma de los salarios individuales definidos a continuación para el Centro de Trabajo o el colectivo laboral.

C) Salario Individual Definido:

La suma de los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Prima Asistencia al Trabajo.
- Bolsa de Vacaciones
- Garantías complementarias "Ad Personam".
- Primas por Puesto de Trabajo y/o Trabajo Nocturno y/o Turnicidad

No se tomará en cuenta ningún otro concepto salarial o extrasalarial.

Artº 5º. Cálculo de la Participación Individual

1. La Participación en Beneficios Individual es igual a la suma de la Participación en Beneficios NO Jerarquizada más la Participación en Beneficios Jerarquizada. El importe global de la Participación en Beneficios se distribuye de la forma siguiente:

A) El 30% del importe total se distribuye en partes iguales a cada empleado del Centro de Trabajo proporcionalmente a su tiempo de trabajo (Participación en Beneficios NO Jerarquizada).

B) El 70% del importe total se distribuye en función de la masa salarial definida junto con el tiempo de presencia en el Centro de Trabajo de referencia (Participación en Beneficios Jerarquizada).

2. Participación NO Jerarquizada, su 30% se distribuirá en partes iguales a cada empleado del Centro de Trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

$$\frac{[\text{Participación NO Jerarquizada}]}{\text{Del Centro de Trabajo]} \times \frac{[\text{Horas trabajadas del empleado}]}{[\text{Horas trabajadas del Centro de Trabajo}]}$$

3. Participación Jerarquizada, su 70% se distribuirá conjuntamente en función del salario definido individualmente y del tiempo de trabajo en el Centro de Trabajo. El importe individual será:

$$\begin{array}{c} \text{[Participación Jerarquizada} \\ \text{Centro de Trabajo]} \end{array} \times \frac{\text{[Salario individual definitivo]}}{\text{[Masa Salarial definida del} \\ \text{Centro de Trabajo]}} \times \frac{\text{[Horas trabajadas empleado} \\ \text{]}]}{\text{[Horas de trabajado del} \\ \text{Centro de Trabajo]}}$$

4. Límites: El importe máximo de la Participación en Beneficios percibido por cada empleado no podrá sobrepasar el 20% del salario anual definido.

En ningún caso el montante TOTAL de la Participación en Beneficios a repartir podrá superar el 20% de la masa salarial anual definida de la Empresa. Si se diera el caso, el exceso iría destinado a un fondo para promover medidas a favor del empleo en cada Centro de Trabajo.

La comisión de seguimiento será informada previamente del destino del saldo de dicho fondo.

5. Definiciones: Tanto en el concepto de Horas Trabajadas del Centro como en el concepto de Horas Trabajadas del Empleado, se incluyen:

A) Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias cuya incidencia provocaría un incremento del horario anual propio a cada Centro de Trabajo e incluyendo la deducción del tiempo de interrupción del "bocadillo".

B) Las horas de delegación y las horas sindicales remuneradas de la Empresa.

C) Las horas de formación dentro de la jornada laboral.

D) Las horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo.

E) Los permisos legales por maternidad.

F) Las vacaciones pagadas legales y de Convenio. Las ausencias por cualquier otro motivo distintas de las anteriormente citadas no se tendrán en cuenta.

Artº 6º. Modalidades de pago

El pago de la Participación en Beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

Sin embargo, un pago a cuenta del 70% del importe estimado de la participación individual podrá ser abonado en el mes de marzo, una vez finalizado el año en cuestión.

Artº 7º. Modificaciones

En caso de que nuevas disposiciones legales creasen una obligación de la misma naturaleza para la Empresa, estas disposiciones legales sustituirán el presente Contrato pero no se añadirían a éste.

En este caso, si algunas disposiciones del presente contrato se revelasen más favorables que las nuevas disposiciones legales, su aplicación sería mantenida por encima de la Ley.

Si, de común acuerdo, las partes decidiesen aportar modificaciones al presente contrato, un apéndice se establecería antes del 31 de diciembre anterior al ejercicio considerado y sería sometido a los mismos procesos de homologación que el Contrato inicial.

Si interviniesen modificaciones de estructura jurídica en la Empresa a la que hace referencia el presente Acuerdo (AGUAS DANONE, S.A.), o si un acontecimiento importante y extraordinario viniera a modificar considerablemente la economía de la fórmula de cálculo de la participación en beneficios, las partes deciden desde ahora en adelante examinar juntas las eventuales consecuencias de tales modificaciones sobre el presente Contrato o eventualmente modificarlo si fuese pertinente.

Artº 8º. Baja de la Empresa

Cualquier baja de la Empresa y del Grupo DANONE en el curso del ejercicio provocará la renuncia a esta Participación en Beneficios.

Artº 9º. Comisión de Seguimiento

1. La Comisión de Seguimiento formada por miembros del Comité de Empresa se encargará de informar al personal sobre los principales acontecimientos ocurridos en la Empresa en cuanto a cuestiones sociales, así como sobre los resultados económicos y su impacto sobre la participación en beneficios, con el bien entendido que las percepciones brutas individualizadas, tanto salariales, como de participación, de cada trabajador, son confidenciales, salvo autorización expresa de cada persona dirigida a la Dirección de la Empresa.

2. Junto con el pago de la Participación en Beneficios, cada empleado recibirá una nota individual que indique:

- El importe total de la Participación en Beneficios de la Empresa, así como las reglas generales de cálculo de éste.

- El desglose de su cálculo individual.

- La fecha de pago.

Esta Comisión tendrá por objetivo dar a conocer a la Dirección cualquier sugerencia que permita mejorar los resultados.

NÚMERO 6.322

AYUNTAMIENTO DE ALQUIFE (Granada)

Aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de Registro de demandantes de vivienda protegida

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento de Alquife, en sesión Ordinaria celebrada el día 04/10/2017, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de Ordenanza Registro de demandantes de vivienda protegida, 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 en 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, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Alquife, 4 de octubre de 2017.- El Alcalde-Presidente, fdo.: Benito Ruiz Gámez.

NÚMERO 6.264

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Licitación obras en Calles País Vasco y Navarra

EDICTO

Resolución del Ayuntamiento de Baza por la que se anuncia la licitación para la contratación por procedimiento abierto en orden a la ejecución de las obras de Mejora y/o renovación de infraestructuras básicas en Calles País Vasco y Navarra de Baza, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del Programa Operativo de crecimiento sostenible 2014-2020 (2014ES16RFOP002), encuadrada en la estrategia de desarrollo urbano sostenible integrado "BAZA SOSTENIBLE 2020" conforme al siguiente contenido:

- 1.- Entidad Adjudicadora.-
 - a) Organismo.- Excmo. Ayuntamiento de Baza.
 - b) Dependencia que tramita el expediente.- Contratación.
 - c) Obtención de documentación e información:
 - 1.- Dependencia.- Unidad de Contratación.
 - 2.- Domicilio.- Plaza mayor, 4.
 - 3.- Localidad y código postal.- Baza, 18800.
 - 4.- Teléfono y Telefax.- 958-700395 y 958-700650
 - 5.- Correo electrónico.- mercedes.sanchez@ayuntamiento de baza.es
 - 6.- Dirección del perfil del contratante.- www.ayuntamientodebaza.es

7.- Fecha límite de obtención de documentos e información.- Durante el plazo de presentación de ofertas.

d) Número de Expediente.- 51/2017

2.- Objeto del Contrato.-

a) Tipo.- Obras.

b) Descripción del objeto.- Es objeto del contrato la contratación por procedimiento abierto en orden a la ejecución de las obras de Mejora y/o renovación de infraestructuras básicas en Calles País Vasco y Navarra de Baza, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del Programa Operativo de crecimiento sostenible 2014-2020 (2014ES16RFOP002), encuadrada en la estrategia de desarrollo urbano sostenible integrado "BAZA SOSTENIBLE 2020", conforme a lo establecido en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, Pliego de Prescripciones Técnicas y Proyecto.

c) División por lotes.- No

d) Lugar de ejecución/entrega.- Baza

e) Plazo de ejecución.- 5 meses

f) Admisión de prórroga.- No

g) Establecimiento de un acuerdo marco.- No

h) Sistema dinámico de adquisición.- No

i) CPV.- 45200000-9

3.- Tramitación y Procedimiento.-

a) Tramitación.- ordinaria.

b) Procedimiento.- Abierto.

c) Subasta electrónica.- No

d) Criterios de adjudicación.- Varios criterios:

* Oferta económica.- Hasta 30 puntos.

* Ampliación plazo garantía.- Hasta 12 puntos.

* Reducción plazo de ejecución.- Hasta 8 puntos.

* Calidad técnica de la oferta.- Hasta 15 puntos.

* Mejoras.- Hasta 35 puntos.

4.- Valor estimado del contrato.- 125.619,83 euros (IVA excluido).

5.- El presupuesto base de licitación.- El presupuesto máximo de licitación tiene un importe de 125.619,83 euros. Corresponde en concepto de Impuesto sobre el Valor Añadido la cantidad de 26.380,17 euros, que se suma a la cantidad anterior. El importe total asciende a 152.000,00 euros.. Existe el crédito presupuestario preciso para atender a las obligaciones económicas que se deriven de la contratación, con cargo a la aplicación presupuestaria 04 3361 63206 y código de proyecto 2017 2 PAÍS V 1. Dicho importe está cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del Programa Operativo de Crecimiento Sostenible, 2014-2020 (2014ES16RFOP002).

6.- Garantía provisional.- No se exige.

Garantía definitiva.- 5% del importe de adjudicación.

7.- Requisitos específicos del contratista.-

- La solvencia económica y financiera del empresario deberá acreditarse por el medio siguiente:

Justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales por importe igual o superior a 160.000 euros

- La solvencia técnica del empresario deberá ser acreditada por el medio siguiente:

Relación de las obras ejecutadas en el curso de los diez últimos años, indicando el importe, las fechas y el lugar de ejecución de las obras.

8.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación.- 26 días naturales contados desde el siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el B.O.P.

b) Modalidad de presentación.- Ver Pliego de Cláusulas.

c) Lugar de presentación.- Ver punto 1 de este Anuncio.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta.- Tres meses a contar desde la apertura de las proposiciones.

9.- Apertura de las ofertas.

a) Descripción.- Excmo. Ayuntamiento de Baza.

b) Dirección.- Plaza mayor, 4.

c) Localidad y código postal.- Baza, 18800

d) Fecha.- A determinar por el Ayuntamiento.

10.- Gastos de publicidad. A cargo del adjudicatario.

Baza, 13 de noviembre de 2017.- El Alcalde acctal, fdo.: Alfredo Alles Landa.

NÚMERO 6.265

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Licitación obras en Calle Cantarerías

EDICTO

Resolución del Ayuntamiento de Baza por la que se anuncia la licitación para la contratación por procedimiento abierto en orden a la ejecución de las obras de Mejora y/o renovación de infraestructuras básicas en Calle Cantarerías de Baza, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del Programa Operativo de crecimiento sostenible 2014-2020 (2014ES16RFOP002), encuadrada en la estrategia de desarrollo urbano sostenible integrado "BAZA SOSTENIBLE 2020" conforme al siguiente contenido:

1.- Entidad Adjudicadora.-

a) Organismo.- Excmo. Ayuntamiento de Baza.

b) Dependencia que tramita el expediente.- Contratación.

c) Obtención de documentación e información:

1.- Dependencia.- Unidad de Contratación.

2.- Domicilio.- Plaza mayor, 4.

3.- Localidad y código postal.- Baza, 18800.

4.- Teléfono y Telefax.- 958-700395 y 958-700650

5.- Correo electrónico.- mercedes.sanchez@ayuntamiento de baza.es

6.- Dirección del perfil del contratante.- www.ayuntamientodebaza.es

7.- Fecha límite de obtención de documentos e información.- Durante el plazo de presentación de ofertas.

d) Número de Expediente.- 50/2017

2.- Objeto del Contrato.-

a) Tipo.- Obras.

b) Descripción del objeto.- Es objeto del contrato la contratación por procedimiento abierto en orden a la ejecución de las obras de Mejora y/o renovación de infraestructuras básicas en Calle Cantarerías de Baza, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regio-

nal en el marco del Programa Operativo de crecimiento sostenible 2014-2020 (2014ES16RFOP002), encuadrada en la estrategia de desarrollo urbano sostenible integrado "BAZA SOSTENIBLE 2020", conforme a lo establecido en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, Pliego de Prescripciones Técnicas y Proyecto.

c) División por lotes.- No

d) Lugar de ejecución/entrega.- Baza

e) Plazo de ejecución.- 5 meses

f) Admisión de prórroga.- No

g) Establecimiento de un acuerdo marco.- No

h) Sistema dinámico de adquisición.- No

i) CPV.- 45200000-9

3.- Tramitación y Procedimiento.-

a) Tramitación.- ordinaria.

b) Procedimiento.- Abierto.

c) Subasta electrónica.- No

d) Criterios de adjudicación.- Varios criterios:

* Oferta económica.- Hasta 30 puntos.

* Ampliación plazo garantía.- Hasta 12 puntos.

* Reducción plazo de ejecución.- Hasta 8 puntos.

* Calidad técnica de la oferta.- Hasta 15 puntos.

* Mejoras.- Hasta 35 puntos.

4.- Valor estimado del contrato.- 165.289,26 euros (IVA excluido).

5.- El presupuesto base de licitación.- 165.289,26 euros, más el IVA que asciende a 34.710,74 euros. El importe total asciende a 200.000 euros. Existe el crédito presupuestario preciso para atender a las obligaciones económicas que se deriven de la contratación, con cargo a la aplicación presupuestaria 04 3361 63201 y código de proyecto 2017 2 CANTA 1. Dicho importe está cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del Programa Operativo de Crecimiento Sostenible, 2014-2020 (2014ES16RFOP002).

6.- Garantía provisional.- No se exige.

Garantía definitiva.- 5% del importe de adjudicación.

7.- Requisitos específicos del contratista.-

- La solvencia económica y financiera del empresario deberá acreditarse por el medio siguiente:

Justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales por importe igual o superior a 200.000 euros

- La solvencia técnica del empresario deberá ser acreditada por el medio siguiente:

Relación de las obras ejecutadas en el curso de los diez últimos años, indicando el importe, las fechas y el lugar de ejecución de las obras.

8.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación.- 26 días naturales contados desde el siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el B.O.P.

b) Modalidad de presentación.- Ver Pliego de Cláusulas.

c) Lugar de presentación.- Ver punto 1 de este Anuncio.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta.- Tres meses a contar desde la apertura de las proposiciones.

9.- Apertura de las ofertas.

a) Descripción.- Excmo. Ayuntamiento de Baza.

b) Dirección.- Plaza mayor, 4.

- c) Localidad y código postal.- Baza, 18800
 d) Fecha.- A determinar por el Ayuntamiento.
 10.- Gastos de publicidad. A cargo del adjudicatario.

Baza, 13 de noviembre de 2017.- El Alcalde acctal.,
 fdo.: Alfredo Alles Landa.

NÚMERO 6.147

AYUNTAMIENTO DE BUSQUÍSTAR (Granada)

*Aprobación definitiva de expediente de Modificación
 de Créditos 4/2017*

EDICTO

D^a Elisabet Lizana Puentedura, Alcaldesa-Presidenta
 del Ayuntamiento de Busquístar, Provincia de Granada

HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1,
 por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley
 reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el
 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no
 haberse presentado alegaciones durante el plazo de ex-
 posición al público, ha quedado automáticamente ele-
 vado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación ini-
 cial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 21 de
 septiembre de 2017, sobre transferencia de créditos en-
 tre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que
 no afectan a bajas y altas de créditos de personal, como
 sigue a continuación:

Altas en Aplicaciones de Gastos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Modificaciones de crédito</u>	<u>Créditos finales</u>
Progr. Económica				
241 619	OBRAS PFEA	0,00 €	606,80 €	606,80 €
	TOTAL			606,80 €

Bajas o Anulaciones en Concepto de Ingresos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Bajas o anulaciones</u>	<u>Créditos finales</u>
Progr. Económica				
338 22609	Cultura, Deportes y Fiesta	14.002,87 €	606,80 €	13.396,07 €
	TOTAL BAJAS			606,80 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dis-
 puesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril,
 reguladora de las Bases del Régimen Local, los intere-
 sados podrán interponer directamente recurso contencio-
 so-administrativo en la forma y plazos establecidos
 en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio,
 reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el
 artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho
 recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto
 o Acuerdo impugnado.

Busquístar, 31 de octubre de 2017.- La Alcaldesa,
 fdo.: Elisabet Lizana Puentedura.

NÚMERO 6.336

**ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA-
CALAHONDA**

Delegación de funciones Presidencia

EDICTO

En virtud de lo dispuesto en los arts. 23.3 y 4 de la
 ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régi-
 men Local, y el artº. 41-44 del Reglamento de Organiza-
 ción, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entida-
 des Locales (R.D. 2568/86, 28 de noviembre) y estando
 previsto ausentarme del municipio, desde el 2 de octu-
 bre de 2017 hasta el 5 de octubre de 2017, por el pre-
 sente RESUELVO:

Primero.- Delegar las funciones de Presidencia du-
 rante el periodo comprendido entre el 2 y 5 de octubre
 de 2017, en la vocal D^a M^a Ángeles González Barbero.

Segundo.- La presente resolución surtirá efectos
 desde el día 2 de octubre de 2017.

Tercero.- Notifíquese a los interesados la presente re-
 solución y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Lo manda y firma la Sra. Presidenta de la Entidad Local
 Autónoma, en Carchuna-Calahonda, a 2 de octubre de
 2017.- La Presidenta, fdo.: Concepción J. Abarca Cabrera.

NÚMERO 6.259

AYUNTAMIENTO DE CENES DE LA VEGA (Granada)

EDICTO

D. Juan Ramón Castellón Rodríguez, Alcalde del
 Ayuntamiento de Cenes de la Vega (Granada)

HACE SABER: Que por la Junta de Gobierno Local
 en sesión ordinaria celebrada el día 8 de noviembre de
 2017, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes de
 la tasa por recogida de basura, suministro de agua y al-
 cantarillado, correspondientes a los periodos de factu-
 ración del 01/09/17 al 30/09/2017.

A partir de la publicación de este edicto en el BOP se
 abre un plazo de 15 días para reclamaciones, en ausen-
 cia de las mismas se entenderá aprobado definitiva-
 mente el citado padrón.

Lo que se hace público para general conocimiento,
 en Cenes de la Vega.

Cenes de la Vega, 10 de noviembre de 2017.- El Al-
 calde, fdo.: Juan Ramón Castellón Rodríguez.

NÚMERO 6.266

AYUNTAMIENTO DE COGOLLOS VEGA (Granada)

Elección de Juez de Paz

EDICTO

D. Manuel Lucena Sánchez, Alcalde-Presidente del
 Ayuntamiento de Cogollos de la Vega,

HAGO SABER: Que esta Alcaldía por resolución emitida el día de la fecha, adoptó acuerdo de inicio de designación del cargo de Juez de Paz Sustituto a fin de que el Ayuntamiento de mi Presidencia pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, se abre un plazo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP de Granada, para que todos los interesados, puedan presentar sus instancias de este Ayuntamiento, por cualesquiera de las formas previstas en Ley de Procedimiento Administrativo Común y deberán ir acompañadas de declaración jurada de no estar incurso en causa de incapacidad e incompatibilidad señaladas en el art. 389 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para ejercer el cargo de Juez de Paz, así como de un certificado de penales.

Cogollos Vega, 7 de noviembre de 2017.- El Alcalde, fdo.: Manuel Lucena Sánchez.

NÚMERO 6.260

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Nombramiento de personal eventual

EDICTO

El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización, del Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que con fecha 25 de octubre de 2017, el Excmo. Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación, ha dictado el Decreto que literalmente dice:

“En uso de las facultades que me confiere por el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local y el art.12.3 del R.D.L. 5/15 de 30 de octubre, DISPONGO:

NOMBRO a la persona que a continuación se indica, como personal eventual de este Ayuntamiento, en el puesto que asimismo se dice, con las retribuciones anuales y actualizaciones correspondientes, de conformidad con Decreto de fecha 9 de mayo de 2016, ratificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 13 de mayo de 2016:

SECRETARIA DEL GRUPO MUNICIPAL DE VAMOS GRANADA

Doña María Raquel Torres Carretero, en régimen de dedicación exclusiva, con unas retribuciones brutas anuales de 32.955,29 euros. Las funciones de este puesto son de apoyo al funcionamiento del Grupo Municipal de Vamos Granada.

Este nombramiento es con efectos del 27 de octubre de 2017, y quedará sin efecto cuando expire el mandato del actual titular de esta Alcaldía o expire el mandato de la actual Corporación, o cuando así se disponga por Decreto motivado.

Notifíquese a la interesada.

Contra este Decreto que pone fin a la vía administrativa podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación.

No obstante, puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que estime procedente.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 2 de noviembre de 2017.- El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización, fdo.: Baldomero Oliver León.

NÚMERO 6.261

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Nombramiento de personal eventual

EDICTO

El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización, del Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que con fecha 25 de octubre de 2017, el Excmo. Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación, ha dictado el Decreto que literalmente dice:

“En uso de las facultades que me confiere por el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local y el art.12.3 del R.D.L. 5/15 de 30 de octubre, DISPONGO:

NOMBRO a la persona que a continuación se indica, como personal eventual de este Ayuntamiento, en el puesto que asimismo se dice, con las retribuciones anuales y actualizaciones correspondientes, de conformidad con Decreto de fecha 9 de mayo de 2016, ratificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 13 de mayo de 2016:

SECRETARIA DEL GRUPO MUNICIPAL DE VAMOS GRANADA

Doña Carmen Reina López, en régimen de dedicación exclusiva, con unas retribuciones brutas anuales de 29.595,81 euros. Las funciones de este puesto son de apoyo al funcionamiento del Grupo Municipal de Vamos Granada.

Este nombramiento es con efectos del 27 de octubre de 2017, y quedará sin efecto cuando expire el mandato del actual titular de esta Alcaldía o expire el mandato de la actual Corporación, o cuando así se disponga por Decreto motivado.

Notifíquese a la interesada.

Contra este Decreto que pone fin a la vía administrativa podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación.

No obstante, puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que estime procedente..”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 2 de noviembre de 2017.- El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización, fdo.: Baldomero Oliver León.

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

Oferta de Empleo Público 2017

EDICTO

El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización,

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local de fecha 17 de noviembre de 2017, se ha aprobado el citado acuerdo que parcialmente dice:

"... 1.- Aprueba la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Granada para 2017, de conformidad con lo regulado en el art. 70 del R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 91, de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 128 del R.D.L. 718/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, y 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales; preceptos citados en el informe que antecede; ascendiendo esta a un total de sesenta y nueve plazas, como se indica a continuación:

2º.- Apruebe incluir en la Oferta de Empleo para 2018 dentro del denominado Plan de Estabilización, art. 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, las siguientes plazas:

OFERTA DE EMPLEO 2017 – PLAZAS FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA

PLAZA	GRUPO	OEP 2017	PLAN DE ESTABILIZACIÓN Art. 19.Uno.6 (14 de 33 plazas) 2017	Total
Técnico de Administración General (Código: 021000 N035, N032 y N008)	A1	2	1	3
Delineante (Código 031307 N023, N004, N026 y N027)	C1	3	1	4
Arquitecto Técnico (Código: 031201 N018, N013 y N032)	A2	2	1	3
Bibliotecario (Código: 031207 N012 y N014)	A2	1	1	2
Auxiliar de Administración General (Código: 024000 N192, N205, N206, N191, N196, N214, N201 y N197)	C2	5 (1 por discapacidad)	3	8
Administrativo de Administración General (Código: 023000 N058, N085, N092, N072, N181, N067, N126)	C1	3 (1 por discapacidad)	4	7
Técnico de Gestión de Administración General (Código: 022000 N012, N010, N004, N028 y N033)	A2	2 (1 por discapacidad)	3	5
Policia Local (Código 032106N093, N142 y N184)	C1	3		3
Bombero (Código 032305N018, N028, N037, N044, N059 y N067)	C1	6		6
Bombero – Conductor (Código: 032307N019)	C1	1		1
Operador Consola (032411N006)	C1	1		
Técnico Medio de Formación (Código 031205N001)	A2	1		
Operario Limpiador (Código 032426 N019, N037, N020, N023, N002 y N006)	E	6		

PLAZA	GRUPO	OEP 2017	PLAN DE ESTABILIZACIÓN Art. 19.Uno.6 (14 de 33 plazas) 2017	Total
Subalterno (Código 025000 N100, N006, N104, N105, N112 y N110)	E	6 (2 por discapacidad)		
Oficial de Oficios (Código 032508N021)	C2	1		
Auxiliar de Bibliotecas (Código 032423 N004, N008 y N009)	C2	3		
Ayudante de Oficios (Código: 032509N027)	E	1		
Oficial Conductor (Código 032414 N009, N011 y N012)	C2	3		
Total:		50	14	64

PLAZA	GRUPO	OEP 2017	PLAN DE ESTABILIZACIÓN Art. 19.Uno.6 (14 de 33 plazas) 2017	Total
Subinspector PL (Promoción interna – no computa) Código 032104N005	A2	1		
Oficial PL (Promoción interna – no computa) Código 032105N038	C1	1		
Sargento SPEIS (Promoción interna – no computa) Código 032310N009	A2	1		
Cabo SPEIS (Promoción interna – no computa) Código 032308N017 y N023	C1	2		
TOTAL GENERAL:		55	14	69

PLAZAS A INCLUIR EN PLAN DE ESTABILIZACIÓN OFERTA DE EMPLEO 2018, ART. 19.uno. 6 LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO

PLAZAS DE FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA:

PLAZA	GRUPO	OEP	PLAN DE ESTABILIZACIÓN Art. 19.Uno.6 (14 de 33 plazas) 2018	Total
Educador de Medio Ambiente (Código 032430N001, N007 y N010)	A2	---	3	---
Ingeniero Industrial (Código 031103N002)	A1	---	1	---
Ingeniero Técnico Industrial (Código 031202N011, N012, N004 y N002)	A2	---	4	---
Inspector (Código 032408N017)	C1	---	1	---
Inspector de Tributos (Código 032441N012)	C1	---	1	---
Psicólogo (Código 031123N002 y N008)	A1	---	2	---
TOTAL PLAZAS A INCLUIR EN EL PLAN DE ESTABILIZACION 2018		---	19	---

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación. No obstante, se puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que se estime procedente.

Granada, 17 de noviembre de 2017.-El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización, fdo.: Baldo-
mero Oliver León.

NÚMERO 6.360

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

SECCIÓN DE TRIBUTOS

*Exposición padrón tasa por recogida de basura y
tratamiento septiembre-octubre 2017*

EDICTO

El Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayunta-
miento de Granada.

HACE SABER: Aprobado por resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria, de fecha 15 de noviembre de 2017, en expediente 16512/2017 de la Sección de Tributos, el Padrón para el período de septiembre y octubre de 2017 de la Tasa por Recogida de Basura domiciliaria de uso doméstico e industrial y de la Tasa por Tratamiento de residuos, el citado Padrón se expone al público por espacio de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarlo en la Sección de Tributos, sita en el Complejo Administrativo Los Mondragones, Edificio B, primera planta, Avda. de las Fuerzas Armadas nº 4, de esta ciudad de lunes a viernes en horario de 9:00 a 13:30 horas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán interponer:

a) Recurso potestativo de reposición previo, en su caso, a la reclamación económico-administrativa, ante la Titular del Órgano de Gestión Tributaria en los términos del artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo.

b) O bien directamente reclamación económico-administrativa previa, en su caso, al recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Económico Administrativo Municipal en los términos señalados en el artículo 137 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local 7/1.985, de 2 de abril (conforme con la adición realizada por la Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local 57/2003, de 16 de diciembre) y en el Reglamento Orgánico del Tribunal Económico Administrativo Municipal aprobado por este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de 9 de febrero de 2012 (publicado en el BOP nº 22, de 17 de febrero de 2012).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 15 de noviembre de 2017.-La Titular del Órgano de Gestión Tributaria, fdo.: María del Carmen Cabrera Miranda.

NÚMERO 6.309

AYUNTAMIENTO DE GÜÉJAR SIERRA (Granada)

Aprobación inicial de modificación de créditos 6/2017

EDICTO

D. José Antonio Robles Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Güéjar Sierra (Granada),

HACE SABER: Que en el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 10 de noviembre de 2017, se aprobó inicialmente el Expediente de Modificación de Créditos nº 6/17 al Presupuesto.

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 169 y 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público para general conocimiento, al objeto de que por los interesados legítimos se puedan presentar las reclamaciones y sugerencias a que hubiere lugar contra el referido expediente, durante el plazo de 15 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

De no formularse reclamaciones contra el citado expediente, se entenderá definitivamente aprobado.

Granada, 14 de noviembre de 2017.- (Firma ilegible).

NÚMERO 6.263

AYUNTAMIENTO DE LUGROS (Granada)

Aprobación definitiva de modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las bases de funcionamiento del Registro Público municipal de demandantes de vivienda protegida

EDICTO

Para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se

hace público el acuerdo adoptado por el Pleno en sesión celebrada el día 27/09/2017 de aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las bases de funcionamiento del registro público municipal de demandantes de vivienda protegida, y el texto íntegro de la Ordenanza modificada aprobada.

A) CONTENIDO DEL ACUERDO DE 27/09/2017

SÉPTIMO. MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA DEL REGISTRO MUNICIPAL DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA. APROBACIÓN DEFINITIVA.

Resultando que el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 1 de agosto de 2017, aprobó inicialmente la modificación Ordenanza Municipal por la que se establecen las bases del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida y se regula su funcionamiento, para adaptarla a los cambios introducidos por el Decreto 1/2012, en cumplimiento de su D.T. primera.

Resultando que el expediente se ha sometido a información pública, mediante anuncios publicados en el tablón de Edictos del Ayuntamiento y en el B.O.P. de Granada, durante 30 días, sin que durante dicho plazo se hayan presentado alegaciones y/o sugerencias.

Resultando que el Servicio de Vivienda Protegida de la Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Arquitectura de la Consejería de Fomento y Vivienda de la Junta de Andalucía ha emitido el informe exigido por el art. 2 del Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandante de Vivienda Protegida, aprobado por el Decreto 1/2012, de 10 de enero.

Considerando que, las observaciones hechas por el Servicio de Vivienda Protegida en el expresado informe deben ser atendidas, el Pleno, mediante votación ordinaria, por cuatro votos a favor de PP, dos abstenciones de PSOE, y ningún voto en contra, adoptó el siguiente acuerdo:

Estimar e incorporar al texto de la Ordenanza aprobada inicialmente las observaciones formuladas por la Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Arquitectura de la Consejería de Fomento y Vivienda de la Junta de Andalucía, y aprobar definitivamente dicha Ordenanza con las modificaciones introducidas, y cuyo texto definitivo consta en el expediente.

B) TEXTO DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LAS BASES DE FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO PÚBLICO MUNICIPAL DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA.

XVII

ORDENANZA REGULADORA DEL REGISTRO PÚBLICO MUNICIPAL DE DEMANDANTES DE VIVIENDAS PROTEGIDAS DE LUGROS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en su artículo 25 que “para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de la vivienda. La ley regulará el acceso a la misma en condiciones de igualdad, así como las ayudas que lo faciliten”. Asimismo, la regla 22 del párrafo 1 del artículo 37 identifica como principio rector “el acceso de los co-

lectivos necesitados a viviendas protegidas”. En este marco se inserta la anterior Orden de 1 de julio de 2009 de la entonces Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio (BOJA núm. 79 de 16 de julio de 2009), por la que se regula la selección de adjudicatarios de viviendas protegidas a través de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, actualmente Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, aprobado mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero.

Dicha Orden, partiendo de la regulación prevista en la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de Medidas para la Vivienda Protegida y Suelo (BOJA núm. 227 de 21 de noviembre de 2005), en el Decreto 266/2009, de 9 de junio, por el que se modifica el Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, aprobado por el Decreto 395/2008, de 24 de junio (BOJA núm. 125 de 30 de junio de 2009), en la Orden de 10 de noviembre de 2008, de desarrollo y tramitación de las actuaciones en materia de vivienda y suelo del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 (BOJA núm. 235 de 26 de noviembre de 2008), así como en el Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012 (BOE núm. 309 de 24 de diciembre de 2008), actualmente Plan de Vivienda y Rehabilitación 2016-2020, regula la selección de los adjudicatarios de viviendas protegidas a través de los Registros Públicos de Demandantes de Viviendas Protegidas.

En cumplimiento de la remisión reglamentaria efectuada en el artículo 16 de la Ley 1/2010, reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía, la Consejería de Obras Públicas y Vivienda aprueba el Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero (BOJA número 19, de 30 de enero), cuya Disposición Derogatoria Única, deroga la Orden de 1 de julio de 2009 y presenta las siguientes novedades:

* En relación a los requisitos de las personas demandantes se permite, que puedan ser inscritos en el Registro aquéllas que, teniendo otra vivienda en propiedad, necesiten una vivienda adaptada a sus circunstancias familiares, y que las bases de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida puedan regular la puesta a disposición de la vivienda poseída con anterioridad a la Administración titular del Registro, o la cesión a la misma de la propiedad o del derecho de uso.

* Por otra parte, se prevé la posibilidad de que puedan seleccionarse a través del correspondiente Registro, no solo las personas adjudicatarias de las viviendas protegidas de nueva construcción, sino también las de otras viviendas protegidas en segunda transmisión o libres, nuevas o usadas, ofrecidas, puestas a disposición o cedidas al Registro. De esta forma podrá aumentarse la oferta de viviendas a las personas demandantes inscritas y lograr optimizar el uso de las viviendas y la adecuación de las mismas a las necesidades de la ciudadanía.

* En cuanto al sistema para la selección de las personas adjudicatarias de vivienda protegida, se deja libertad a cada Ayuntamiento para que a través de las bases reguladoras del Registro puedan elegir el que mejor se

adecue a las circunstancias de su municipio, con respeto en todo caso a los principios de igualdad, publicidad, concurrencia y transparencia. Sin embargo, se regula pormenorizadamente el procedimiento de comunicación a la persona promotora de quienes sean adjudicatarias de las viviendas, previéndose los pasos a seguir en el caso de que el Registro no comunique la relación en el plazo establecido, o la misma resulte insuficiente para la adjudicación de la totalidad de las viviendas de la promoción.

El Ayuntamiento de Lugros consciente de la necesidad de los ciudadanos de acceso a una vivienda y con el fin de responder a las determinaciones de la entonces Orden de 1 de julio de 2009, por la que se regula la selección de los adjudicatarios de viviendas protegidas a través de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas, procedió a la creación del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas mediante la correspondiente Ordenanza aprobada por el Pleno en sesión de 15 de enero de 2010, cuyo objeto es la creación y regulación de dicho Registro, fundada en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL en adelante), el cual atribuye a los Ayuntamientos la potestad reglamentaria, es decir, capacidad para desarrollar, dentro de la esfera de sus competencias, lo dispuesto en las Leyes estatales o autonómicas. Como consecuencia de esta potestad, los Ayuntamientos pueden dictar disposiciones de carácter general y de rango inferior a la Ley, sin que, en ningún caso, estas disposiciones puedan contener preceptos opuestos a las Leyes. A ello ha de añadirse que de conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.d) de la LBRL, los Municipios, en todo caso, ejercerán competencias en materia de gestión y promoción de viviendas en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Lugros el ejercicio de la potestad reglamentaria. Y la Ordenanza se tramitó mediante el procedimiento establecido en el artículo 49 de la LBRL, que incluye aprobación inicial, trámite de información pública, resolución de alegaciones y aprobación definitiva.

Sin embargo, actualmente es necesario proceder a su modificación, porque toma como referencia la Orden de 1 de julio de 2009, por la que se regulaba la selección de adjudicatarios de viviendas protegidas a través de los registros, norma que ha sido derogada expresamente en la Disposición Derogatoria única del decreto 1/2012, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda protegida. Por ello es necesario adecuar su texto a lo establecido en el expresado Reglamento, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del mismo.

Artículo 1.- Objeto y Principios Rectores.

1.- La presente ordenanza municipal tiene por objeto constituir el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas del Municipio de Lugros y regular su funcionamiento.

2.- Asimismo, establece las bases y los procedimientos para la inscripción en el Registro de los demandantes de viviendas protegidas, la selección de los demandantes y la adjudicación de las viviendas. Todo ello con sujeción a los principios de igualdad, publicidad y concurrencia, en virtud de lo establecido en la Ley 1/2010, de 8 de marzo, y demás normas de aplicación.

3.- Finalmente, la Ordenanza hace del Registro Público Municipal de Demandantes un instrumento de información actualizada que debe permitir a las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma adecuar sus políticas de vivienda y suelo, y en particular promover el desarrollo de las actuaciones que en esta materia se prevén en los Planes Municipales de Vivienda.

Artículo 2.- Naturaleza, ámbito territorial, competencia municipal y gestión del registro público de demandantes de viviendas protegidas.

1.- El Registro Público de Demandantes es un fichero de titularidad municipal y de carácter público, previsto para el tratamiento de datos que facilite la organización de la demanda y adjudicación de viviendas protegidas.

2.- El ámbito del Registro Público de Demandantes es el propio del Municipio de Lugros.

3.- Las competencias de gestión y administración del Registro Público de Demandantes corresponden al Ayuntamiento que, en su caso, podrá utilizar instrumentos para la gestión directa o indirecta del Registro Público de Demandantes o para la gestión conjunta a través de entidades supramunicipales.

Artículo 3.- Responsabilidad sobre el registro, obtención y comunicación de datos, régimen de protección de datos.

1.- La responsabilidad sobre el Registro Público de Demandantes corresponde al Ayuntamiento en el ámbito de sus competencias.

2.- La dirección del Registro Público de Demandantes es competencia del Alcalde en virtud de lo establecido en el artículo 21.1 d) de la LBRL, y podrá ser delegada en la forma legalmente prevista. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Alcalde o persona en favor de la cual se hubiera efectuado la delegación. Para el ejercicio del derecho de acceso, rectificación y cancelación se emplearán los correspondientes modelos normalizados.

3.- Los datos tratados en el Registro Público de Demandantes se obtendrán a través de las solicitudes y comunicaciones presentadas por los administrados demandantes de una vivienda protegida, de las solicitudes y comunicaciones realizadas por los promotores de vivienda protegida, y de oficio por el propio Registro en colaboración con otras Administraciones. Las solicitudes y comunicaciones se realizarán en soporte telemático o soporte papel. Para el caso de presentación de solicitudes por vía telemática se tendrá en cuenta lo establecido en las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4.- Los datos inscritos en el Registro Público de Demandantes serán los requeridos para la ejecución de los planes de vivienda que correspondan.

5.- Los datos del Registro Público de Demandantes se pondrán a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Vivienda, a los solos efectos de coordinar una base de datos común. Asimismo, se pondrán a disposición de los agentes que intervienen en la adjudicación de viviendas y con este fin exclusivo. Podrán comunicarse datos no personales del Registro Público de Demandantes a entidades promotoras de vivienda protegida, previa solicitud de las mismas y al efecto de adecuar sus promociones a la demanda existente. En estos mismos términos podrán facilitarse estos datos a los agentes económicos y sociales más representativos.

6.- El Registro Público de Demandantes es un fichero sometido a medidas de seguridad de nivel alto, conforme a lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

7.- El Registro Público de Demandantes se gestionará por medios telemáticos. No obstante, se conservarán las solicitudes de inscripción, declaraciones y comunicaciones suscritas por los administrados en soporte papel.

8.- Las certificaciones o acreditaciones fehacientes de los datos obrantes de la inscripción en el Registro Público de Demandantes serán expedidas por el Secretario del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente. El Registro Público de Demandantes podrá expedir, a petición de los administrados con interés legítimo, notas informativas sobre los datos tratados en el Registro siempre que no afecten a datos personales de terceras personas.

9.- El Registro es gratuito. Las personas inscritas y los promotores no devengarán tasa, canon o precio público alguno por su relación con el Registro Público de Demandantes.

Artículo 4.- Cooperación con otras administraciones.

1.- Con la finalidad de constituir una base de datos única que coordine y relacione los distintos Registros Públicos de Demandantes, el Registro pondrá, de modo permanente, a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía la base de datos que recoge las inscripciones realizadas. Para este fin el Registro utilizará la aplicación informática adecuada para la recogida y gestión de datos dispuesta por la Consejería competente en materia de vivienda.

2.- En virtud de las solicitudes presentadas y de los datos obtenidos a través de las mismas, el Registro Público de Demandantes podrá recabar las certificaciones que corresponda emitir a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Consejería competente en la materia de la Junta de Andalucía, de acuerdo con el artículo 31.2 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.

3.- Del mismo modo, de acuerdo con las solicitudes presentadas, el Registro Público de Demandantes po-

drá verificar por vía electrónica la identidad y residencia de las personas solicitantes, datos sobre la titularidad de inmuebles registrados por la Dirección General del Catastro, así como cualquier otro dato relativo a las solicitudes presentadas por los demandantes.

Artículo 5.- Solicitud de inscripción como demandante de vivienda protegida en el Registro Público de Demandantes.

1.- Podrán solicitar la inscripción como demandante de vivienda protegida en el Registro Público de Demandantes, las personas físicas mayores de edad que tengan interés en residir en el municipio. Cuando varias personas formen una unidad familiar o una unidad de convivencia presentarán una única solicitud firmada por todos los mayores de edad.

2.- La solicitud se presentará en soporte papel en las oficinas del Ayuntamiento de Lugros, sin perjuicio de que se establezcan, en razón de los medios disponibles, formas de presentación telemática.

3.- De acuerdo con la normativa de protección de datos, el modelo normalizado de solicitud informará con claridad al solicitante del uso que se va a dar a los datos personales.

4.- La solicitud, que se facilitará mediante el correspondiente modelo normalizado, incluirá los siguientes datos y documentación del solicitante, o de los miembros de la unidad familiar o unidad de convivencia:

a) Nombre y apellidos, sexo, nacionalidad, fecha y lugar de nacimiento, número de documento nacional de identidad, o en su caso del documento identificativo que legalmente proceda, de los que se aportarán copias debidamente autenticadas, de la persona física que solicita la inscripción a título individual, y de todos los integrantes de la unidad familiar o unidad de convivencia.

b) Certificado de inscripción en el Padrón Municipal de Habitantes de todos los integrantes de la unidad familiar o unidad de convivencia.

c) En el caso de que la solicitud la presente la unidad familiar o la unidad de convivencia, la solicitud se acompañará de una declaración responsable sobre la composición de las citadas unidades junto con certificado municipal de convivencia.

d) Documentación que justifique la inclusión, en su caso, del solicitante en un grupo de especial protección de conformidad con los planes andaluces de vivienda.

e) Ingresos anuales calculados de conformidad con lo regulado en el correspondiente plan de vivienda.

f) Declaración responsable de no ser titular de pleno dominio de una vivienda protegida o libre, ni estar en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce o disfrute vitalicio, o motivos que justifiquen la necesidad de vivienda de conformidad con las excepciones previstas reglamentariamente.

g) Declaración del interés del solicitante de residir en otros municipios y, en su caso, declaración de haber presentado otras solicitudes en los Registros Públicos de Demandantes correspondientes. En estos supuestos se hará constar si la solicitud tiene carácter de preferencia.

h) Régimen de acceso al que opta: propiedad, alquiler u alquiler con opción de compra. Se podrá indicar en la solicitud más de un régimen simultáneamente.

i) Número de dormitorios de la vivienda que demanda, en relación con la unidad familiar o de convivencia.

j) Necesidad de una vivienda adaptada, en su caso.

k) Autorización a los órganos gestores de los Registros Públicos Municipales para verificar los datos incluidos en la solicitud ante otras Administraciones y Organismos, como la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social, Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía., e implicar autorización al órgano gestor para verificar la identidad y residencia de las personas solicitantes y para recabar los datos sobre titularidad de inmuebles de la Dirección General del Catastro, así como otros datos que puedan autorizarse en relación con los requisitos que venga obligada a acreditar la persona demandante.

l) Interés en formar parte de una cooperativa de viviendas.

5.- Son causas de denegación de la solicitud:

a) Cuando no se aporten los documentos y/o datos requeridos. En este caso el Registro Público de Demandantes requerirá al interesado para que subsane los defectos en el plazo máximo improrrogable de diez días, indicándole que si no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición y se archivarán las actuaciones sin más trámites, previa resolución en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

b) No estar empadronado en el municipio de Lugros o no haber demostrado vinculación suficiente con el municipio de Lugros.

c) Cuando de los datos aportados o de la verificación realizada por el Registro Público de Demandantes resulte que los solicitantes no se incluyen en ninguno de los grupos de acceso a la vivienda protegida de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

d) Cuando el integrante de una unidad familiar o una unidad de convivencia estuviese ya inscrito como demandante de una vivienda protegida, sea a título individual o formando parte de una unidad familiar o de convivencia distinta. En este caso, se tramitará la solicitud sólo cuando la persona ya inscrita cancele su inscripción en el primer asiento, que continuará vigente para los restantes inscritos, a los que además se les comunicará la cancelación parcial practicada. Se exceptúan las unidades familiares que tengan compartida la guardia y custodia de los hijos.

e) Cuando la persona física solicitante, la unidad familiar o la unidad de convivencia, al solicitar la inscripción, ya estén inscritos simultáneamente en tres Registros Públicos de Demandantes.

f) Cuando no hayan transcurrido dos años desde que se procediese a la cancelación de la inscripción por haber renunciado voluntariamente, por dos veces, a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados.

6.- El Registro Público de Demandantes resolverá la solicitud en el plazo de treinta días desde su presenta-

ción. En caso de que no se admita, notificará al solicitante los motivos. En caso de que se admita se realizará la inscripción registral en los términos previstos en el siguiente artículo.

Artículo 6.- Práctica de la inscripción de la solicitud en el Registro Público Municipal. Efectos.

1.- Una vez que se proceda por parte del Registro Público de Demandantes a la verificación de la documentación requerida al demandante, y siempre que el demandante cumpla los requisitos para ser destinatario de vivienda protegida, se practicará la inscripción en el citado Registro, haciéndose constar en todo caso:

a) Los datos demandados en el artículo 5.4 de esta Ordenanza.

b) La clasificación del demandante en uno o varios grupos de acceso en atención a sus ingresos calculados por el número de veces del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), pertenencia a un grupo de especial protección, preferencia sobre el régimen de tenencia y número de dormitorios de la vivienda.

c) La fecha en la que se realiza la inscripción del demandante. A estos efectos la inscripción de los demandantes se realizará atribuyendo a cada demandante un número correlativo que refleje el momento temporal en el que se realiza la inscripción. La numeración comenzará por el número 1 y continuará sucesivamente, de modo que el número 1 reflejará la mayor antigüedad.

2.- Una vez realizada la inscripción, el demandante estará habilitado para participar en los procesos de adjudicación de las viviendas protegidas, otorgando al inscrito la condición de demandante de vivienda protegida.

3.- Los efectos de la inscripción se suspenderán, sin pérdida de la antigüedad durante la inclusión del demandante en una relación de demandantes seleccionados. No obstante, la inclusión en la lista de suplentes no conlleva la suspensión de la inscripción, ni impide que paralelamente pueda ser incluido como demandante seleccionado o suplente en otra promoción paralela en el tiempo. Asimismo, en el caso de que la adjudicación de la vivienda no se realizara por causas imputables al promotor, el demandante seleccionado tendrá preferencia en la siguiente selección de demandantes.

4.- Los efectos de la inscripción se suspenderán, con pérdida de antigüedad, durante el tiempo en el que el demandante no cumpla con el deber de comunicación de nuevos datos previsto en el artículo 7.4 de esta Ordenanza.

5.- La inscripción practicada en el Registro Público de Demandantes no exime al demandante inscrito de la obligación de cumplir los requisitos exigidos para ser destinatario de vivienda protegida en el momento en que adquiera la condición de adjudicatario.

6.- La adjudicación de la vivienda deberá coincidir con la unidad familiar o de convivencia de la inscripción registral.

Artículo 7.- Periodo de vigencia de la inscripción, modificación de datos y cancelación de la inscripción.

1.- La inscripción estará vigente durante un periodo de tres años desde que fuera practicada o desde la última actualización o modificación de los datos realizada

por el demandante inscrito. En los tres meses anteriores a la finalización del periodo de vigencia señalado, el interesado podrá solicitar la renovación de la inscripción practicada. A estos efectos, el Registro Público de Demandantes comunicará en el tercer trimestre del tercer año esta circunstancia a los demandantes inscritos, al objeto de ejercer la facultad de solicitud de la renovación en el plazo señalado en el apartado anterior.

2.- Las personas inscritas tienen el derecho a solicitar y obtener gratuitamente la información sobre los datos que han sido inscritos. La información se podrá obtener mediante visualización de los datos o mediante documento escrito legible.

3.- Las personas inscritas tienen el derecho a rectificar los datos de la inscripción que sean inexactos o incompletos.

4.- Las personas inscritas, mediante la documentación oportuna, tienen la obligación de comunicar al Registro Público de Demandantes la modificación de los datos enumerados en el artículo 5.4 de esta Ordenanza. La comunicación no será necesaria si se trata de una variación en los ingresos familiares inferior al 10 por cien. El plazo para la comunicación será de tres meses desde el acontecimiento que alteró el dato modificado, salvo los datos económicos que habrá de comunicarlos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del año siguiente al inmediatamente concluido.

5.- El Registro Público de demandantes garantizará la veracidad y exactitud de los datos, para lo que podrá realizar actualizaciones periódicas. Si la actualización supone una variación en la inscripción practicada relativa al grupo de acceso en el que había sido incluido el demandante, se le comunicará a éste.

6.- La cancelación de la inscripción en el Registro Público de Demandantes se producirá por las siguientes causas:

a) Por la finalización del periodo de vigencia de la inscripción sin que se hubiese procedido a la renovación.

b) Por ejercicio del derecho de cancelación de la persona inscrita. Cuando la inscripción recoja a varios demandantes inscritos en virtud de una unidad familiar o una unidad de convivencia, la cancelación será total cuando todos los inscritos mayores de edad la soliciten. En su defecto, se cancelará la inscripción únicamente de quien la solicite, conservando el asiento todos sus efectos para los restantes inscritos mayores de edad dentro de la unidad familiar o la unidad de convivencia, a los que además se les comunicará la cancelación parcial practicada.

c) Cuando los inscritos dejen de cumplir los requisitos para ser adjudicatario de vivienda protegida. En este supuesto se dará audiencia a los interesados.

d) Cuando los inscritos hayan renunciado voluntariamente por dos veces a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados. El demandante excluido no podrá volver a ser inscrito hasta que transcurra el plazo de dos años desde la última oferta que le fue presentada. A estos efectos se considerará que la renuncia no es voluntaria en los siguientes casos:

l) Cuando la vivienda para la que ha sido seleccionado no se corresponde con las características del demandante que consta en la inscripción registral.

ll) Cuando el demandante seleccionado rechaza la adjudicación antes de que el Registro comunique al promotor la relación de demandantes.

lll) Cuando el demandante seleccionado no puede realizar la compraventa por no haber recibido el crédito financiero o porque haya sufrido una situación de desempleo.

e) Cuando se haya comunicado por el promotor la efectiva adjudicación de la vivienda en los términos previstos en el artículo 9.7 de esta Ordenanza.

7.- Salvo cuando se haya realizado a petición del interesado, la cancelación parcial o total de la inscripción practicada se comunicará a los demandantes inscritos.

Artículo 8.- Criterios y método para la selección de adjudicatarios de vivienda protegida.

1.- Para concurrir a la selección de los adjudicatarios de una vivienda protegida, los demandantes han de cumplir las siguientes condiciones:

a) Deben estar inscritos en el Registro Público Municipal de Demandantes y cumplir en el momento de la selección con los criterios establecidos en esta Ordenanza para su inclusión en el mismo.

b) Deben cumplir con los requisitos establecidos para el acceso al programa de vivienda protegida de que se trate y, en su caso, con los de los cupos en los que se integre.

2.- Cumplidos los requisitos anteriores, los demandantes que opten a una vivienda protegida serán seleccionados mediante sorteo. Se efectuará, en primer lugar, un sorteo con los demandantes inscritos que se encuentren empadronados en Lugros, con el que se formará una primera nómina de demandantes que tendrá preferencia sobre el resto. Las personas víctimas de violencia de género o del terrorismo, y las personas emigrantes retornadas estarán exentas de cumplir los requisitos para gozar de esta preferencia en la adjudicación de la vivienda.

3.- En segundo lugar, se llevará a cabo el sorteo de los inscritos no empadronados, con los que se formará otra relación, cuyo primer componente ocupará en el orden de prelación general una posición inmediatamente posterior al último del grupo anterior.

4.- El Registro, con presencia de fedatario público y en acto público, al que serán convocados los interesados, realizará el sorteo para establecer la relación ordenada de demandantes. En el caso de que existan cupos, se establecerá de igual forma relación ordenada de demandantes para cada uno de ellos con los demandantes que cumplan los requisitos establecidos para cada cupo. El sorteo podrá tener por objeto las viviendas de una o varias promociones.

5.- El mecanismo del sorteo consistirá en asignar a cada una de las inscripciones un número aleatorio y extraer un número que determinará en sentido ascendente la lista de adjudicatarios y suplentes. En el caso de que se establezcan cupos se podrá realizar un sorteo contemplando la posibilidad de que algunos demandantes puedan figurar en más de un cupo.

6.- Para el caso de que existan personas registradas en el municipio en que concurra dicha condición, se establecen los siguientes cupos:

a) Para la adjudicación de las viviendas destinadas a grupos de especial protección, tales como las víctimas de violencia de género o terrorismo.

b) Para la adjudicación de viviendas que por su superficie deban reservarse a grupos específicos, tales como familias numerosas o con algún miembro dependiente.

c) Para la adjudicación de viviendas a personas con discapacidad y movilidad reducida. Las viviendas adaptadas que puedan quedar vacantes se adjudicaran preferentemente a otras personas con discapacidades distintas de la movilidad reducida, para facilitar el acceso a la vivienda de este grupo de especial protección.

Artículo 9.- Procedimiento de adjudicación de la vivienda protegida.

1.- Salvo las excepciones reguladas en el artículo 13 del Reglamento de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la adjudicación de las viviendas protegidas se realizará a través de los Registros Públicos Municipales, en los siguientes casos:

a) Adjudicación de viviendas protegidas de nueva construcción.

b) Segundas o posteriores cesiones en caso de promociones en alquiler.

c) Transmisión de la propiedad en caso de viviendas calificadas en alquiler, una vez transcurrido el plazo previsto en el oportuno programa del correspondiente plan de vivienda y suelo, tanto estatal como autonómico, cuando la persona inquilina haya renunciado al derecho de adquisición preferente.

d) Transmisión de viviendas cuyas personas titulares hayan accedido a la propiedad en un procedimiento judicial o por impago de deuda sin que medie dicho procedimiento, y la nueva persona adquirente en virtud de la ejecución no cumpla los requisitos legal y reglamentariamente establecidos para disfrutar de una vivienda protegida. En este caso, y al objeto de garantizar la función social de las viviendas protegidas, el nuevo propietario deberá ofrecerla a los Registros Públicos Municipales en el plazo de tres meses desde que hayan accedido a la titularidad, salvo que la vivienda sea ofrecida en cualquier forma de cesión a la anterior persona titular registral de la vivienda.

2.- También se podrá seleccionar a través del Registro a los adjudicatarios de otras viviendas ofrecidas, cedidas o puestas a disposición del mismo, conforme al procedimiento que se establezca en las bases reguladoras.

3.- La persona titular de las viviendas solicitará al Registro Público Municipal la relación de demandantes que se ajusten a la promoción determinada, aportando copia del documento de calificación provisional o definitiva de las viviendas. Se deberá aportar además nota simple registral acreditativa de la propiedad de las viviendas, salvo cuando la solicitud se formule por la persona promotora que figura en la calificación. En el caso de cooperativas de vivienda protegida, se estará a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, aprobado mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero.

4.- En el plazo de diez días desde la solicitud, el Registro Público de Demandantes elaborará una relación con tantos demandantes como viviendas a adjudicar, en la que los demandantes estén ordenados de manera priorizada, de acuerdo con los criterios de selección establecidos en el artículo 8. Asimismo, elaborará una relación con demandantes suplentes en un número que doble el número de viviendas a adjudicar. La relación de demandantes suplentes también estará ordenada de manera priorizada de acuerdo con los criterios de selección establecidos en el artículo 8 y correrá sucesivamente en caso de que se produzcan vacantes. En el caso de que no hubiese demandantes suficientes, la relación ordenada recogerá a los demandantes existentes. Las viviendas sin demandante serán adjudicadas libremente por el promotor, siempre que los adjudicatarios cumplan los requisitos establecidos para el acceso a la vivienda y estén inscritos en el Registro Público de Demandantes. Además, la relación ordenada de demandantes podrá fijar cupos y los criterios de preferencia en la elección de la vivienda por los demandantes seleccionados.

5.- Elaborada la relación ordenada de demandantes titulares y suplentes de acuerdo con el apartado 2 de este artículo, en el plazo de cinco días, el Registro Público de Demandantes comunicará a los demandantes seleccionados su inclusión en la relación ordenada. Se excluirá de la relación ordenada, sin que se considere renuncia voluntaria a los efectos del artículo 7.6.d) de esta Ordenanza, a los demandantes que en el plazo de cinco días rechacen expresamente su inclusión en la relación ordenada o no confirmen la exactitud de los datos requeridos para la inclusión en la relación ordenada.

6.- Terminada la relación ordenada conforme al apartado anterior, y en todo caso en el plazo de treinta días desde la solicitud, el Registro Público de Viviendas la comunicará al promotor solicitante y a la Consejería competente en materia de Vivienda.

7.- Los demandantes que se encuentren relacionados como suplentes en una primera relación, si en el transcurso de esa adjudicación el Registro recibiera una nueva petición de demandantes para otra promoción, pasaran a formar parte de esta nueva relación como demandantes seleccionados titulares.

8.- Asimismo, terminada la relación ordenada conforme al apartado tercero de este artículo, el Registro Público de Demandantes emitirá certificado a favor del demandante seleccionado titular con el siguiente contenido mínimo:

a) Acreditación del cumplimiento de los requisitos que permiten el acceso a la vivienda protegida en una determinada promoción conforme a los datos inscritos en el Registro Público de Demandantes.

b) Los ingresos del demandante calculados en el número de veces el IPREM.

c) Número del expediente de calificación provisional.

d) Vigencia de seis meses de la certificación, en los términos previstos por el correspondiente plan andaluz de vivienda.

9.- El promotor realizará la adjudicación de viviendas mediante contrato de compraventa, arrendamiento o adjudicación en el caso de cooperativas, para lo que habrá de requerir fehacientemente a los demandantes seleccionados, indicándoles el lugar y hora para formalizar la adjudicación de la vivienda. Transcurridos diez días desde el requerimiento, el promotor excluirá a los demandantes seleccionados que no hayan dado respuesta al requerimiento y procederá a requerir a tantos suplentes como sea necesario para cubrir las vacantes, comunicando al Registro Público de Demandantes dichas circunstancias. Igualmente, los suplentes que no contesten en 30 días al requerimiento se considerarán excluidos y se procederá a su sustitución en los mismos términos. Asimismo, el promotor podrá convocar en un solo acto a todos los demandantes seleccionados para proceder al requerimiento en el que se les indicará el lugar y día de la adjudicación de la vivienda. Si el demandante seleccionado no acude al acto de requerimiento o no envía representante, se considerará que ha renunciado a la adjudicación. En este caso, el promotor procederá, en la forma prevista en este párrafo a requerir a tantos suplentes como sea necesario para cubrir las vacantes. También se considerarán excluidos los demandantes que, habiendo aceptado el requerimiento, no se presenten al acto de adjudicación. En este caso el promotor procederá, de acuerdo con los dos párrafos anteriores, a requerir a tantos suplentes como sea necesario para cubrir las vacantes. Agotada la relación de suplentes, el promotor podrá optar entre solicitar una nueva relación priorizada de demandantes o la adjudicación libre entre demandantes que cumplan los requisitos establecidos para el acceso a la vivienda y siempre que estén inscritos en el Registro Público de Demandantes. En el plazo de diez días desde la adjudicación el promotor la comunicará al Registro Público de Demandantes. Este procederá a realizar en el plazo de diez días la anotación en el asiento correspondiente y comunicará la adjudicación a la Consejería competente en materia de Vivienda. Estos trámites también serán obligatorios en el caso de que el promotor hubiera obtenido la autorización prevista en el artículo 13 del Reglamento de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía que excepciona la obligación de adjudicación mediante el Registro Público de Demandantes.

10.- Para la selección de miembros de cooperativas se aplicará lo dispuesto en el art. 12 del Reglamento Regulator de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, aprobado mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero.

11.- Serán nulas de pleno derecho las adjudicaciones que incumplan los requisitos establecidos en la normativa correspondiente para el acceso a la vivienda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en la normativa estatal o autonómica correspondiente en la materia. Igualmente se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, en lo relativo al tratamiento de datos

de carácter personal y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que desarrolla la Ley Orgánica 15/1999.

Segunda. - El Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas dispondrá de la aplicación informática, elaborada por la Consejería competente en materia de Vivienda, para la gestión del Registro Público Municipal, y en caso de ser necesario se revisarán los términos de la presente Ordenanza Municipal, en aquellos aspectos que procedan.

Tercera. - El modelo de solicitud de inscripción en el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas, se incorpora en la presente Ordenanza como Anexo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Los procedimientos de selección de demandantes que se hubiesen iniciado antes de la entrada en vigor de esta Ordenanza seguirán su tramitación de acuerdo con la normativa vigente al inicio del procedimiento.

Segunda. - En el día de la efectiva puesta en funcionamiento del Registro Público de Demandantes, se dará a los demandantes de los que se tuviese constancia antes de la entrada de funcionamiento del Registro la antigüedad desde esa misma fecha, y con el orden en que estuviesen en el documento preexistente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. - Los criterios de selección del demandante de vivienda protegida que se han establecido en la presente Ordenanza se revisarán en función de la evolución del desarrollo de actuaciones de viviendas protegidas en el municipio, con respeto siempre a lo establecido en el Reglamento Regulator de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, aprobado mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero, y de los criterios de preferencia y previsiones al respecto establecidas por los correspondientes planes estatales y autonómicas de vivienda y suelo.

Segunda. - La existencia y funcionamiento de la Base de Datos Común del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, supondrá la adopción por parte del Registro Público Municipal de Lugros de las medidas necesarias de coordinación con la citada Administración Autonómica.

Tercera. - Todas las cuestiones relativas al seguimiento del procedimiento administrativo derivado de la presente Ordenanza, se someterán en caso de duda o insuficiencia, a lo estipulado en las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Cuarta. - La presente Ordenanza entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos de lo establecido en el artículo 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. La citada publicación dará cumplimiento a la exigencia de la misma para la constitución de ficheros de titularidad pública previsto en el artículo 52 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.

ANEXO I

SOLICITUD INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA DE LUGROS

1. DATOS DEL/LOS SOLICITANTE/S						
TITULAR 1						
Nombre *:						
Apellido 1 *:						
Apellido 2 *:						
Fecha y lugar de Nacimiento *:				Sexo *:		
DNI/NIE *:						
Nacionalidad *:						
Municipio en el que se encuentra empadronado:						
Dirección *:						
Tipo vía:	Nombre vía:	Nº:	Escalera:	Piso:	Puerta:	
Código Postal *:		Localidad *:		Provincia *:		
Teléfono:		Teléfono Móvil:		e-mail:		
Datos de empadronamiento: (A rellenar por la Administración)						
TITULAR 2						
Nombre *:						
Apellido 1 *:						
Apellido 2 *:						
Fecha y lugar de Nacimiento *:				Sexo *:		
DNI/NIE *:						
Nacionalidad *:						
Municipio en el que se encuentra empadronado:						
Dirección *:						
Tipo vía:	Nombre vía:	Nº:	Escalera:	Piso:	Puerta:	
Código Postal *:		Localidad *:		Provincia *:		
Teléfono:		Teléfono Móvil:		e-mail:		
Datos de empadronamiento: (A rellenar por la Administración)						

2. OTROS MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR O DE CONVIVENCIA						
Nombre	Apellido 1	Apellido 2	Fecha y lugar de Nacimiento	DNI/NIE	Nacionalidad	Sexo
1º						
2º						
3º						
4º						
5º						
6º						
7º						
Datos de empadronamiento: (A rellenar por la Administración)						

3. DATOS ECONÓMICOS

	Ingresos económicos (1)	Tipo de Declaración IRPF(2)	Año de ingresos
Titulares	1º		
	2º		
Otros miembros:	1º		
	2º		
	3º		
	4º		
	5º		
	6º		
	7º		

La suma de los ingresos económicos, por todos los conceptos, de los miembros de la unidad familiar o de convivencia durante el año.....es de..... Euros.

Nº veces IPREM: (A rellenar por la Administración)

- (1) Si presenta declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, hará constar la cuantía de la parte general y especial de la renta, reguladas en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas aprobado por Decreto Legislativo 35/2006, de 28 de noviembre. Si no se presenta declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, se harán constar los ingresos brutos percibidos.
- (2) Hará constar si la Declaración del IRPF es conjunta, individual o no presenta declaración.

4. GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

Marque la casilla que corresponda para cada miembro de la unidad familiar o de convivencia en caso de pertenecer a alguno de los grupos de especial protección (3):

		Grupo de especial protección:											
		JOV	MAY	FNM	FMP	VVG	VT	RUP	EMI	DEP	DIS	RIE	Otros
Titulares	1º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros miembros:	1º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7º	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(3) Grupos de especial protección: **JOV** Jóvenes menores de 35 años, **MAY** Mayores, que hayan cumplido 65 años, **FNM** Familias numerosas, de acuerdo con la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, **FMP** Familias monoparentales con hijos a su cargo, **VVG** Víctimas de violencia de género, con auto o resolución judicial, **VT** Víctimas del terrorismo, con certificado de la Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo, **RUP** Personas procedentes de situaciones de rupturas de unidades familiares, **EMI** Emigrantes retornados, **DEP** Personas en situación de dependencia, de acuerdo en el Decreto 168/2007, de 12 de junio, **DIS** Personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre **RIE** Situación o riesgo de exclusión social.

Otros:

5.	DOCUMENTACIÓN ADJUNTA
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

6.	VIVIENDA A LA QUE OPTA				
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Régimen de acceso*:</td> <td style="width: 20%;">Propiedad</td> <td style="width: 20%;">Alquiler</td> <td style="width: 30%;">Alquiler con opción a compra</td> </tr> </table> <p>N ° de dormitorios de la vivienda a que opta:</p> <p>Necesidad de vivienda adaptada por:</p> <p><input type="checkbox"/> Tener algún miembro de la unidad familiar movilidad reducida</p> <p><input type="checkbox"/> Ser algún miembro de la unidad familiar usuario de silla de ruedas</p>		Régimen de acceso*:	Propiedad	Alquiler	Alquiler con opción a compra
Régimen de acceso*:	Propiedad	Alquiler	Alquiler con opción a compra		

7.	JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE VIVIENDA																		
<p>Marque la casilla que corresponda para justificar la necesidad de vivienda protegida:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Vivienda en situación de ruina</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Pendiente de desahucio</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Alojamiento con otros familiares</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Vivienda inadecuada por superficie</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Renta de alquiler elevada en relación al nivel de ingresos</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Necesidad de vivienda adaptada</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Precariedad</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Formación de una nueva unidad familiar</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Otros (indicar):</td></tr> </table>		<input type="checkbox"/>	Vivienda en situación de ruina	<input type="checkbox"/>	Pendiente de desahucio	<input type="checkbox"/>	Alojamiento con otros familiares	<input type="checkbox"/>	Vivienda inadecuada por superficie	<input type="checkbox"/>	Renta de alquiler elevada en relación al nivel de ingresos	<input type="checkbox"/>	Necesidad de vivienda adaptada	<input type="checkbox"/>	Precariedad	<input type="checkbox"/>	Formación de una nueva unidad familiar	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):
<input type="checkbox"/>	Vivienda en situación de ruina																		
<input type="checkbox"/>	Pendiente de desahucio																		
<input type="checkbox"/>	Alojamiento con otros familiares																		
<input type="checkbox"/>	Vivienda inadecuada por superficie																		
<input type="checkbox"/>	Renta de alquiler elevada en relación al nivel de ingresos																		
<input type="checkbox"/>	Necesidad de vivienda adaptada																		
<input type="checkbox"/>	Precariedad																		
<input type="checkbox"/>	Formación de una nueva unidad familiar																		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):																		

8.	DECLARACIÓN RESPONSABLE *
<p>Ninguno de los miembros de esta solicitud es titular en pleno dominio de una vivienda protegida o libre, ni está en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce o disfrute vitalicio, en otro caso justifica su necesidad de vivienda</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Notificaré cuando se produzca alguna modificación en los datos presentados de cualquiera de los miembros de la unidad familiar.</p> <p>Conozco, acepto y cumplo el resto de los requisitos exigidos.</p> <p>He presentado solicitud de inscripción en otros municipios (indicar cuales), teniendo carácter de preferencia:(indicar).</p>	
9.	AUTORIZO
<p>a) A que la Administración pública competente pueda solicitar la información que fuera legalmente pertinente, en el marco de la colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria o con otras administraciones públicas competentes y particularmente AUTORIZO a los órganos gestores de los Registros Públicos Municipales para verificar los datos incluidos en la solicitud ante otras Administraciones y Organismos, como la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social, Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía., Y AUTORIZO al órgano gestor para verificar la identidad y residencia de las personas solicitantes y para recabar los datos sobre titularidad de inmuebles de la Dirección General del Catastro , así como otros datos que puedan autorizarse en relación con los requisitos que venga obligada a acreditar la persona demandante.</p> <p>A recibir comunicaciones mediante:</p> <p><input type="checkbox"/> Correo electrónico:</p> <p><input type="checkbox"/> SMS al teléfono móvil:</p>	
<p>INTERÉS EN FORMAR PARTE DE UNA COOPERATIVA DE VIVIENDAS</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>(márquese lo que proceda)</p>	
10.	LUGAR, FECHA Y FIRMA
<p style="text-align: center;">En..... a.....de.....de.....</p> <p>Firmado:</p>	

* Campos obligatorios.

C) RECURSOS:

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a 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.

Lugros, 9 de noviembre de 2017.-El Alcalde, fdo.: Agustín Fernández Molina.

NÚMERO 6.247

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Delegación de atribuciones de Alcaldía*

EDICTO

D^a Berta María. Linares Carmona Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa del Ayuntamiento de Maracena (Granada)

HACE SABER: Que por Decreto de fecha 9 de noviembre de 2017, se ha resuelto, motivado por la necesidad de ausentarse del Municipio, entre otros extremos, lo siguiente:

“...Delegar en don Antonio García Leiva, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 9.1 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público durante el período comprendido entre el 10 y 13 de noviembre de 2017, ambos inclusive...”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Maracena, 10 de noviembre de 2017.- La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017) fdo.: Berta María Linares Carmona.

NÚMERO 6.248

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la entrada y salida de vehículos a través de aceras*

EDICTO

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: El Pleno del Ayuntamiento de Maracena, en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2017, acordó la Modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la entrada y salida de vehículos a través de las aceras (vados), señalización de tipo marca vial complementaria, reserva de espacios para acceso a la vivienda y carga y descarga de mercancías de Maracena y en cumplimiento del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se somete a información pública por el plazo de treinta días, desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que se estimen oportunas.

De no presentarse reclamaciones el acuerdo inicial quedará elevada a definitivo, sin perjuicio de publicar íntegramente el texto de la Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Maracena, 9 de noviembre de 2017.- La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017) fdo.: Berta M^a Linares Carmona.

NÚMERO 6.249

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por utilización privativa del suelo, subsuelo o vuelo*

EDICTO

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: El Pleno del Ayuntamiento de Maracena, en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2017, acordó la Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial de la del suelo, subsuelo y vuelo de la vía pública u otros terrenos de dominio público local y en cumplimiento del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se somete a información pública por el plazo de treinta días, desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que se estimen oportunas.

De no presentarse reclamaciones el acuerdo inicial quedará elevada a definitivo, sin perjuicio de publicar íntegramente el texto de la Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Maracena, 9 de noviembre de 2017.- La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017) fdo.: Berta M^a Linares Carmona.

NÚMERO 6.250

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Modificación de la Ordenanza reguladora de Circulación y Ocupación de Espacios Públicos*

EDICTO

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada)

HACE SABER: El Pleno del Ayuntamiento de Maracena en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2017, acordó la Modificación de la Ordenanza reguladora de Circulación y Ocupación de Espacios Públicos, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y

NÚMERO 6.234

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO (Granada)*Adjudicación contrato de Servicio de Limpieza de edificios de titularidad municipal*

EDICTO

Francisca Blanco Martín, Alcaldesa del Ayuntamiento de Valderrubio,

HACE SABER: Que por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 25 de octubre de 2017, se adjudicó el contrato de servicios de Servicio de Limpieza de edificios de titularidad municipal., publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de Valderrubio
 - a) Organismo. Junta de Gobierno Local
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría Intervención
 - c) Número de expediente. 478/2017
 - d) Dirección de internet del perfil de contratante. <http://ayuntamientodevalderrubio.sedelectronica.es/contractor-profile-list>
2. Objeto del contrato.
 - a) Tipo de contrato: abierto
 - b) Descripción. Servicio de Limpieza de edificios de titularidad municipal.
 - c) Lote (en su caso)
 - d) CPV (Referencia de Nomenclatura) 90919000-2
 - e) Acuerdo marco (No procede)
 - f) Sistema dinámico de adquisición No procede)
 - g) Medio de publicación del anuncio de licitación. BOP y perfil del contratante
 - h) Fecha de publicación del anuncio de licitación. 23/05/2017
3. Tramitación y procedimiento.
 - a) Tramitación: ordinaria
 - b) Procedimiento: Contrato de Servicios de limpieza de edificios municipales por Procedimiento Abierto, Oferta Económicamente más Ventajosa, Varios Criterios de Adjudicación
4. Valor estimado del contrato: 204.512 euros.
5. Presupuesto base de licitación.

Importe neto 14euros/hora euros. Importe total 16,94 euros/hora.
6. Formalización del contrato:
 - a) Fecha de adjudicación: 25 de octubre de 2017
 - b) Fecha de formalización del contrato: 31 de octubre de 2017
 - c) Contratista: Andaluza de Tratamiento de Higiene, S.A.
 - d) Importe o canon de adjudicación. Importe neto 10,487 euros. Importe total 12,689 euros.
 - e) Ventajas de la oferta adjudicataria oferta económicamente mas ventajosa. mayor puntuación obtenida en la suma de los criterios cuya valoración ha sido ponderable de forma automática. Cronograma de tareas y limpieza extraordinarias.

70.2, de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en 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 siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que se estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivo dicho acuerdo.

Maracena, 9 de noviembre de 2017.- La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017) fdo.: Berta Mª Linares Carmona.

NÚMERO 6.255

AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO (Granada)*Aprobación definitiva de Crédito Extraordinario*

EDICTO

Dª Remedios Gámez Muñoz, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Montefrío,

HACE SABER: Que no habiéndose producido reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria del Presupuesto municipal para el ejercicio 2.017, modalidad Crédito Extraordinario, adoptado en sesión plenaria de 5 de octubre de 2017, publicado en el BOP núm. 199, de 19 de octubre de 2017; de conformidad con el art. 177.2 y 169.3 del TRLRHL, aprobado por RDLeg. 2/2004 de 5 de marzo, se eleva a definitivo y se publica resumido a nivel de capítulos:

CRÉDITO EXTRAORDINARIO: Importe 150.000,00 euros.

PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulo	Descripción	Consignación	
		inicial	definitiva
6	Inversiones reales	1.454.772,50	1.604.772,50

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulo	Descripción	Consignación	
		inicial	definitiva
9	Pasivos financieros	0,00	150.000,00

Contra dicha aprobación definitiva, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada que por turno corresponda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la presente publicación, sin perjuicio de cualquier otro que estime pertinente.

Montefrío, 13 de noviembre de 2017.- La Alcaldesa-Presidenta (firma ilegible).

Valderrubio, 7 de noviembre de 2017.- La Alcaldesa Presidenta, fdo.: Francisca Blanco Martín.

NÚMERO 6.251

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO (Granada)

Ordenanza reguladora de las Bases del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida

EDICTO

Francisca Blanco Martín, Alcaldesa Presidenta Ayuntamiento de Valderrubio.

HACE SABER: Que el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de julio de 2017 acordó la aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de las Bases de la Constitución del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida del Ayuntamiento de Valderrubio con la incorporación de las observaciones recogidas en el informe de la Consejería de Fomento y Vivienda (Secretaría General de Vivienda) procediéndose a la publicación del texto íntegro de la Referida Ordenanza.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a 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.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES DE CONSTITUCIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO MUNICIPAL DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA DEL AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El art. 47 de la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho de todos los españoles a disfrutar de una vivienda digna y adecuada exigiendo a los poderes públicos que promuevan las condiciones necesarias y establezcan las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en su artículo 25 que "Para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de la vivienda. La ley regulará el acceso a la misma en condiciones de igualdad, así como las ayudas que lo faciliten". Asimismo, la regla 22 del párrafo 1 del artículo 37 identifica como principio rector "el acceso de los colectivos necesitados a viviendas protegidas". En este marco se inserta la Ley 1/2010 de 8 de marzo reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía que desarrolla el derecho a una vivienda digna y adecuada del que

son titulares las personas físicas con vecindad administrativa en la Comunidad Autónoma de Andalucía que acrediten estar en disposición de llevar una vida económica independiente de su familia de procedencia, no sean titulares de la propiedad o de algún otro derecho real de goce o disfrute vitalicio sobre una vivienda existente y no puedan acceder a una de éstas en el mercado libre por razón de sus ingresos económicos.

Para facilitar el ejercicio efectivo del derecho se recogen en el Título II de la citada Ley los instrumentos de las Administraciones Públicas Andaluzas. Entre ellos, en los arts. 12 y 13, los Planes Autonómicos y Municipales de Vivienda y Suelo y, en el art. 16, los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida.

La Ley 1/2010, de 8 de marzo, en el art. 16.2 establece la obligación de los Ayuntamientos de crear y mantener los citados Registros de manera permanente, señalando que su regulación será objeto de desarrollo reglamentario.

Mediante Decreto 1/2012 de 10 de enero se aprueba el Reglamento regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida dando cumplimiento a la Ley y estableciendo la regulación general de carácter mínimo de los mismos, además se fija también el marco jurídico y los criterios generales a seguir por las bases reguladoras de cada Registro municipal, en relación al procedimiento de selección de las personas adjudicatarias de vivienda protegida, de acuerdo con lo previsto en el art. 7 de la Ley 1/2010, de 8 de marzo.

El Ayuntamiento de Valderrubio, en cumplimiento de las disposiciones citadas procede a la creación del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas.

La presente Ordenanza tiene su fundamento en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/ 1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), el cual atribuye a los Ayuntamientos la potestad reglamentaria, es decir, capacidad para desarrollar, dentro de la esfera de sus competencias, lo dispuesto en las Leyes estatales o autonómicas. Como consecuencia de esta potestad, los Ayuntamientos pueden dictar disposiciones de carácter general y de rango inferior a la Ley, sin que en ningún caso, estas disposiciones puedan contener preceptos opuestos a las Leyes. A ello ha de añadirse que de conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.a) de la LBRL, los Municipios en todo caso, ejercerán competencias en materia de gestión y promoción de viviendas en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Por tanto corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Valderrubio el ejercicio de la potestad reglamentaria en este sentido, debiendo tramitarse la presente Ordenanza mediante el procedimiento establecido en el artículo 49 LBRL, que incluye aprobación inicial, trámite de información pública, resolución de alegaciones y aprobación definitiva.

ARTÍCULO I.- OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES

1. La presente ordenanza municipal tiene por objeto constituir el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas del Municipio de Valderrubio y regular su funcionamiento.

2. Asimismo, establece las bases y los procedimientos para la inscripción en el Registro de los demandantes de viviendas protegidas, la selección de los demandantes y la adjudicación de las viviendas. Todo ello con sujeción a los principios de igualdad, publicidad y concurrencia en virtud de lo establecido en la Ley 1/2010 de 8 de marzo reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía y normativa de desarrollo.

3. Finalmente, la ordenanza hace del Registro Público Municipal de Demandantes un instrumento de información actualizada que debe permitir a las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma adecuar sus políticas de vivienda y suelo, y en particular promover el desarrollo de las actuaciones que en esta materia se prevén en los Planes Municipales de Vivienda.

ARTÍCULO 2.- NATURALEZA, ÁMBITO TERRITORIAL, COMPETENCIA MUNICIPAL Y GESTIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA.

1. El Registro Público de Demandantes es un fichero de titularidad municipal y de carácter público, previsto para el tratamiento de datos que facilite la organización de la demanda y adjudicación de vivienda protegida.

2. El ámbito del Registro Público de Demandantes es el propio del Municipio de Valderrubio.

ARTÍCULO 3.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL REGISTRO, OBTENCIÓN Y

COMUNICACIÓN DE DATOS. RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE DATOS.

1. La dirección del Registro Público de Demandantes es competencia del Alcalde en virtud de lo establecido en el artículo 21.1 d) de la LBRL, y podrá ser delegada en la forma legalmente prevista. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Alcalde o persona en favor de la cual se hubiera efectuado la delegación. Para el ejercicio del derecho de acceso, rectificación y cancelación se emplearán los correspondientes modelos normalizados.

2. Los datos tratados en el Registro Público de Demandantes se obtendrán a través de las solicitudes y comunicaciones presentadas por los administrados demandantes de una vivienda protegida, de las solicitudes y comunicaciones realizadas por los promotores de vivienda protegida, y de oficio por el propio Registro en colaboración con otras Administraciones. Las solicitudes y comunicaciones se realizarán en soporte telemático o soporte papel. Para el caso de presentación de solicitudes por vía telemática se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Los datos inscritos en el Registro Público de Demandantes serán los exigidos en el Reglamento Regulator de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y normativa de desarrollo.

4. Los datos del Registro Público de Demandantes se pondrán a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Vivienda, a los solos efectos de coordinar una base de datos común. Asimismo se pondrán a dis-

posición de los agentes que intervienen en la adjudicación de viviendas y con este fin exclusivo.

Podrán comunicarse datos no personales del Registro Público de Demandantes a entidades promotoras de vivienda protegida, previa solicitud de las mismas y a efecto de adecuar sus promociones a la demanda existente. En estos mismos términos podrán facilitarse estos datos a los agentes económicos y sociales más representativos.

5. El Registro Público de Demandantes es un fichero sometido a medidas de seguridad de nivel alto, conforme a lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 151/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

6. El Registro Público de Demandantes se gestionará por medios telemáticos. No obstante, se conservarán las solicitudes de inscripción, declaraciones y comunicaciones suscritas por los administrados en soporte papel.

7. Las certificaciones o acreditaciones fehacientes de los datos obrantes de la inscripción en el Registro Público de Demandantes serán expedidas por el secretario del ayuntamiento o funcionario en quien delegue, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. El Registro Público de Demandantes podrá expedir, a petición de los administrados con interés legítimo, notas informativas sobre los datos tratados en el Registro siempre que no afecten a datos personales de terceras personas.

8. El Registro es gratuito. Las personas inscritas y los promotores no devengarán tasa,

Canon o precio público alguno por su relación con el Registro Público de Demandantes.

ARTÍCULO 4. COOPERACIÓN CON OTRAS ADMINISTRACIONES

1. Con la finalidad de constituir una base de datos única, que coordine y relacione los distintos Registros Públicos de Demandantes, el Registro pondrá de modo permanente a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía la base de datos que recoge las inscripciones realizadas. Para este fin el Registro utilizará la aplicación informática para la recogida y gestión de datos dispuesta por la Consejería competente en materia de vivienda".

2. En virtud de las solicitudes presentadas y de los datos obtenidos a través de las mismas, el Registro Público de Demandantes podrá recabar las certificaciones que corresponda emitir a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, de acuerdo con el artículo 31.2 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.

3. Del mismo modo, de acuerdo con las solicitudes presentadas, el Registro Público de Demandantes podrá verificar por vía electrónica la identidad y residencia de las personas solicitantes, datos sobre la titularidad de inmuebles registradas por la Dirección General del

Catastro, así como cualquier otro dato relativo a las solicitudes presentadas por los demandantes.

ARTÍCULO 5.- SOLICITUD DE LA INSCRIPCIÓN COMO DEMANDANTE DE VIVIENDA PROTEGIDA EN EL REGISTRO PÚBLICO DE DEMANDANTES.

1. Podrán solicitar la inscripción como demandante de vivienda protegida en el Registro Público de Demandantes, las personas físicas mayores de edad que tengan interés en residir en el municipio. Cuando varias personas formen una unidad familiar o una unidad de convivencia presentarán una única solicitud firmada por todos los mayores de edad. Ninguna persona puede formar parte de dos o más unidades familiares o de convivencia a excepción de los menores cuya guardia y custodia sea compartida por ambos progenitores.

2. La solicitud se presentará en cualquier momento, en soporte telemático o en soporte papel y ante el Registro Público de Demandantes ubicado en las oficinas municipales, servicio de urbanismo o en la Sede Electrónica <http://ayuntamientodevalderrubio.sedelectronica.es>

3. De acuerdo con la normativa de protección de datos, el modelo normalizado de solicitud informará con claridad al solicitante del uso que se va a dar a los datos personales.

4. La solicitud, que se facilitará mediante el correspondiente modelo normalizado, incluirá los siguientes datos y documentación del solicitante, o de los miembros de la unidad familiar o unidad de convivencia:

a) Nombre y apellidos, sexo, nacionalidad, lugar y fecha de nacimiento, número de documento nacional de identidad o en su caso del documento identificativo que legalmente proceda de la persona física que solicita la inscripción a título individual, y de todos los integrantes de la unidad familiar o unidad de convivencia.

b) En el caso de que la solicitud la presente la unidad familiar o la unidad de convivencia, la solicitud se acompañará de una declaración responsable sobre la composición de las citadas unidades.

c) Documentación que justifique la inclusión, en su caso, del solicitante en un grupo de especial protección de conformidad con los planes andaluces de vivienda.

d) Ingresos anuales calculados de conformidad con lo regulado en el correspondiente plan de vivienda vigente al tiempo de presentación de la solicitud.

e) Declaración responsable de no ser titular de pleno dominio de una vivienda protegida o libre, ni estar en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce disfrute vitalicio, o motivos que justifiquen la necesidad de vivienda de conformidad con las excepciones previstas en el Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales y en el de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

f) Declaración del interés del solicitante de residir en otros municipios y, en su caso, declaración de haber presentado otras solicitudes en los Registros Públicos de Demandantes correspondientes. En estos supuestos, se hará constar si la solicitud tiene carácter de preferencia.

g) Régimen de acceso al que opta: propiedad, alquiler u alquiler con opción de compra.

Se podrá indicar en la solicitud más de un régimen simultáneamente.

h) Número de dormitorios o superficie útil de la vivienda que demanda, en relación con la unidad familiar de convivencia.

i) Necesidad de una vivienda adaptada.

j) Certificado de empadronamiento en el Municipio de Valderrubio

k) Vinculación laboral con el municipio de Valderrubio.

l) Interés en formar parte de una cooperativa de viviendas

6. Son causas de denegación de la solicitud:

a) Cuando no se aporten los datos requeridos. En este caso el Registro Público de Demandantes, antes de la denegación, comunicará a los solicitantes los defectos, para que, en su caso, los subsane en el plazo de diez días hábiles, advirtiéndole de que si no lo hace se le tendrá por desistido de su petición, archivándose la solicitud sin más trámite.

En el supuesto del apartado j) y K) estos podrán utilizarse para otorgar preferencia en la adjudicación de la vivienda protegida, pero en ningún caso serán causas de exclusión del proceso de selección.

b) Cuando de los datos aportados o de la verificación realizada por el Registro Público de Demandantes resulte que los solicitantes no se incluyen en ninguno de los grupos de acceso a la vivienda protegida de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

c) Cuando el integrante de una unidad familiar o una unidad de convivencia estuviese ya inscrito como demandante de una vivienda protegida, sea a título individual o formando parte de una unidad familiar o de convivencia distinta. En este caso, se tramitará la solicitud sólo cuando la persona ya inscrita cancele su inscripción en el primer asiento, que continuará vigente para los restantes inscritos, a los que además se les comunicará la cancelación parcial practicada. Se excepcionará las unidades familiares que tengan compartida la guardia y custodia de los hijos.

d) Cuando la persona física solicitante, la unidad familiar o la unidad de convivencia, al

Solicitar la inscripción, ya estén inscritos simultáneamente en tres Registros Públicos de Demandantes.

e) Cuando no hayan transcurrido 3 años desde que se procediese a la cancelación de la inscripción por haber renunciado voluntariamente por dos veces a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados.

7. El Registro Público de Demandantes resolverá la solicitud en el plazo de dos meses desde su presentación. En caso de que no se admita, notificará al solicitante los motivos. En caso de que se admita se realizará la inscripción registral en los términos previstos en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 6.- PRÁCTICA DE LA INSCRIPCIÓN DE LA SOLICITUD EN EL REGISTRO PÚBLICO MUNICIPAL. EFECTOS

1. Una vez que se proceda por parte del Registro Público de Demandantes a la verificación de la documentación requerida al demandante, y siempre que el demandante cumpla los requisitos para ser destinatario

de vivienda protegida, previa resolución dictada por el órgano competente, se practicará la inscripción en el citado Registro, haciéndose constar en todo caso:

- a) Los datos demandados en esta Ordenanza.
- b) La clasificación del demandante en uno o varios grupos de acceso en atención a los requisitos establecidos en el correspondiente Plan de Vivienda y Suelo, tanto autonómico como municipal, vigente en cada momento para los distintos programas de vivienda.
- e) La fecha en la que se realiza la inscripción del demandante.

A estos efectos la inscripción de los demandantes se realizará atribuyendo a cada demandante un número correlativo que refleje el momento temporal en el que se realiza la inscripción. La numeración comenzará por el número 1 y continuará sucesivamente, de modo que el número 1 reflejará la mayor antigüedad.

2. Una vez realizada la inscripción, el demandante estará habilitado para participar en los procesos de adjudicación de las viviendas protegidas, otorgando al inscrito la condición de demandante de vivienda protegida.

3. Los efectos de la inscripción se suspenderán, sin pérdida de la antigüedad durante la inclusión del demandante en una relación de demandantes seleccionados. No obstante, la inclusión en la lista de suplentes no conlleva la suspensión de la inscripción, ni impide que paralelamente pueda ser incluido como demandante seleccionado o suplente en otra promoción paralela en el tiempo.

Asimismo, en el caso de que la adjudicación de la vivienda no se realizara por causas imputables al promotor, el demandante seleccionado tendrá preferencia en la siguiente selección de demandantes.

4. Los efectos de la inscripción se suspenderán, con pérdida de antigüedad, durante el tiempo en el que el demandante no cumpla con el deber de comunicación de nuevos datos previsto en el apartado cuarto del artículo 7 de esta Ordenanza.

5. La inscripción practicada en el Registro Público de Demandantes no exime al demandante inscrito de la obligación de cumplir los requisitos exigidos para ser destinatario de vivienda protegida en el momento en que adquiera la condición de adjudicatario.

6. La adjudicación de la vivienda deberá coincidir con la unidad familiar o de convivencia de la inscripción registral.

ARTÍCULO 7.- PERIODO DE VIGENCIA DE LA INSCRIPCIÓN, MODIFICACIÓN DE DATOS Y CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN.

1. La inscripción estará vigente durante un periodo de tres años desde que fuera practicada o desde la última actualización o modificación de los datos realizada por el demandante inscrito. En los tres meses anteriores a la finalización del periodo de vigencia señalado, el interesado podrá solicitar la renovación de la inscripción practicada.

A estos efectos, el Registro Público de Demandantes comunicará telemáticamente en los tres últimos meses de vigencia esta circunstancia a los demandantes inscritos, al objeto de ejercer la facultad de solicitud de la renovación en el plazo señalado en el apartado anterior.

2. Las personas inscritas tienen el derecho a solicitar y obtener gratuitamente la información sobre los datos que han sido inscritos. La información se podrá obtener mediante visualización de los datos o mediante documento escrito legible.

3. Las personas inscritas tienen el derecho a rectificar los datos de la inscripción que sean inexactos o incompletos.

4. Las personas inscritas, mediante la documentación oportuna, tienen la obligación de mantener actualizada la información que figura inscrita y a tal efecto comunicar al Registro Público de Demandantes la modificación de los datos enumerados en el apartado 5 de artículo 5 de esta ordenanza. La comunicación no será necesaria si se trata de una variación en los ingresos familiares inferior al 10%.

El plazo para la comunicación será de tres meses desde que dicha modificación haya tenido lugar.

También deberán comunicar y se incorporarán a los Registros Públicos Municipales otros datos sobre circunstancias sobrevenidas que puedan afectar a su inclusión en un programa determinado.

El incumplimiento del deber establecido en los apartados anteriores podrá dar lugar, previa audiencia de la persona solicitante, a:

a) La pérdida de la antigüedad en la inscripción, en el plazo de tiempo que medie entre la falta de comunicación y su subsanación.

b) La cancelación de la inscripción, cuando de los nuevos datos aportados o comprobados por la Administración resulte que la persona inscrita deja de cumplir los requisitos establecidos para el acceso a una vivienda protegida.

5. Con el fin de mantener actualizada la lista de demandantes, los órganos competentes para gestionar los Registros Públicos Municipales solicitarán periódicamente a los organismos correspondientes en cada caso, los datos necesarios para conocer la situación económica y patrimonial y sus eventuales variaciones, de las personas demandantes inscritas en los Registros Públicos Municipales así como, en su caso, de las unidades familiares o de convivencia que han solicitado la vivienda protegida, comunicando estas circunstancias a la persona inscrita, cuando suponga cambio en el grupo de acceso a la vivienda protegida en el que se les hubiere ubicado.

El órgano competente para gestionar dicho Registro Público Municipal actualizará de oficio las inscripciones realizadas cuando sea necesario para adecuarse a las posibles modificaciones de los planes de vivienda y suelo, tanto autonómico como estatal.

6. La cancelación de la inscripción en el Registro Público de Demandantes se producirá por las siguientes causas:

a) Por la finalización del periodo de vigencia de la inscripción sin que se hubiese procedido a la renovación.

b) Por ejercicio del derecho de cancelación de la persona inscrita.

Cuando la inscripción recoja a varios demandantes inscritos en virtud de una unidad familiar o una unidad

de convivencia, la cancelación será total cuando todos los inscritos mayores de edad la soliciten. En su defecto, se cancelará la inscripción únicamente de quien la solicite, conservando el asiento todos sus efectos para los restantes inscritos mayores de edad dentro de la unidad familiar o la unidad de convivencia, a los que además se les comunicará la cancelación parcial practicada.

c) Cuando los inscritos dejen de cumplir los requisitos para ser adjudicatario de vivienda protegida. En este supuesto se dará audiencia a los interesados.

d) Cuando los inscritos hayan renunciado voluntariamente por dos veces a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados. El demandante excluido no podrá volver a ser inscrito hasta que transcurra el plazo de 3 años desde la última oferta que le fue presentada.

A estos efectos se considerará que la renuncia no es voluntaria al menos en los siguientes casos:

- cuando la vivienda para la que han sido seleccionado no se corresponde con las características del demandante que constan en la inscripción registral

- cuando el demandante seleccionado rechaza la adjudicación antes de que el

Registro comunique al promotor la relación de demandantes

- o cuando el demandante seleccionado no pueda realizar la compraventa por no haber recibido crédito financiero.

- Cuando el demandante seleccionado no pueda realizar la compraventa por haber sufrido una situación de desempleo.

e) Cuando se haya comunicado por el promotor la efectiva adjudicación de la vivienda

en los términos previstos en el artículo 10.6 de esta Ordenanza.

7. Salvo cuando se haya realizado a petición del interesado, la cancelación parcial o total de la inscripción practicada se comunicará a los demandantes inscritos.

ARTÍCULO 8.- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DEL DEMANDANTE DE VIVIENDA PROTEGIDA.

1. Para la selección de los demandantes a los que se adjudicará una vivienda se han de cumplir las siguientes condiciones:

a) El demandante debe estar inscrito en el Registro Público de Demandantes.

b) El demandante debe cumplir efectivamente con los requisitos establecidos para el acceso al programa de vivienda protegida de que se trate.

2. Verificados los requisitos anteriores, la prelación entre demandantes se establecerá de acuerdo con la mayor antigüedad en la inscripción gozando de preferencia aquellos que tengan acreditadas las circunstancias fijadas en los apartados j) o K) del artículo 5.4 de esta Ordenanza.

En cualquier caso, será necesario establecer de forma diferenciada la adjudicación de viviendas con características especiales, como son las viviendas adaptadas para personas con discapacidad de movilidad reducida, de conformidad con el Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía,

aprobado por Decreto 293/2009, de 7 de julio, y viviendas para las que los planes de vivienda y suelo establezcan requisitos especiales, como las viviendas para familias numerosas o que entre sus miembros existan personas con dependencia.

4. Cuando la persona adjudicataria seleccionada no haya podido acceder efectivamente a la vivienda por encontrarse en situación transitoria de desempleo, o haber sido rechazada la financiación por la entidad financiera en caso de compraventa, a la persona adjudicataria se le podrá ofertar la posibilidad de acceder a otra vivienda, en venta o alquiler, en un momento posterior, sin necesidad de participar nuevamente en un proceso de selección. El periodo máximo en el que podrá hacerse uso de esta vía de acceso a la vivienda será de 3 años

5. El requisito de empadronamiento o cualquier otra vinculación con el municipio no resultará de aplicación a las personas víctimas de violencia de género o de terrorismo y las personas emigrantes retornadas.

ARTÍCULO 9.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DE LA VIVIENDA PROTEGIDA.

1. La persona titular de las viviendas solicitará al correspondiente Registro Público Municipal la relación de demandantes que se ajusten a la promoción determinada, aportando copia del documento de calificación provisional o definitiva de las viviendas. Se deberá aportar además nota simple registral acreditativa de la propiedad de las viviendas, salvo cuando la solicitud se formule por la persona promotora que figura en la calificación. En el caso de cooperativas de vivienda protegida, se estará a lo previsto en el art. 12 del Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida aprobado por Decreto 1/2012 de 10 de enero

2. En el plazo de 30 días, a contar desde la fecha de dicha solicitud, el órgano competente para gestionar dicho Registro Público Municipal remitirá a la persona titular de las viviendas una relación priorizada de demandantes que cumplan los requisitos legal y reglamentariamente exigidos para acceder a la promoción determinada, seleccionados conforme al artículo anterior.

3. Dicha relación incluirá un número de demandantes suplentes igual al doble del de viviendas a adjudicar.

4. El órgano competente para gestionar el Registro Público Municipal notificará la expresada relación a las personas seleccionadas y a la Consejería competente en materia de vivienda a efectos de su publicación en su página web.

5. Igualmente, el órgano competente para gestionar el Registro, en el momento de la selección, expedirá una acreditación sobre el cumplimiento de los requisitos que permiten el acceso a las viviendas protegidas de la promoción de que se trate, de cada una de las personas seleccionadas y sobre sus condiciones específicas en base a los datos que figuren en el Registro. Esta acreditación tendrá una validez de seis meses en las condiciones que establezca el correspondiente plan andaluz de vivienda.

6. Transcurrido el plazo indicado en el apartado 2 sin que la persona promotora haya recibido la relación de

personas seleccionadas, comunicará esta circunstancia a la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería competente en materia de vivienda que instará al Registro la emisión de la comunicación.

7. Si en el plazo de 15 días, contados desde la fecha de la comunicación de la persona promotora a la correspondiente Delegación Provincial, el Registro no facilita la relación solicitada podrá adjudicar las viviendas, siempre que las personas adjudicatarias cumplan los requisitos establecidos para el acceso a las mismas y acrediten su inscripción en un Registro, previa acreditación presentada al efecto por las posibles adjudicatarias.

8. La persona promotora formalizará la venta, el alquiler o el alquiler con opción a compra mediante el correspondiente contrato de compraventa, de arrendamiento o de arrendamiento con opción a compra de las viviendas, o adjudicación en caso de cooperativas.

9. En caso de que existan renunciaciones, entendiéndose también por éstas el supuesto de que la persona adjudicataria no de respuesta a los requerimientos de la titular de la vivienda protegida para la formalización de la adjudicación de la misma en el plazo de 30 días, a contar desde el día siguiente a la fecha de recepción del requerimiento, ésta podrá adjudicar la vivienda siguiendo la relación de personas suplentes.

10. Agotada la lista de suplentes sin adjudicar todas las viviendas, o cuando la relación facilitada por el Registro no permita adjudicar la totalidad de las mismas, la persona promotora podrá solicitar a dicho Registro una nueva relación o adjudicarlas entre quienes cumplan los requisitos establecidos para el acceso a la vivienda y se hallen inscritas en el Registro.

11. La persona promotora comunicará al Registro la adjudicación de las viviendas en el plazo de 10 días desde que la misma tenga lugar. Esta información será trasladada a la Consejería competente en materia de vivienda por quien sea responsable del Registro

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en la normativa estatal o autonómica correspondiente en la materia. Igualmente se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 15/ 1999, de 13 de diciembre, en lo relativo al tratamiento de datos de carácter personal y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que desarrolla la Ley Orgánica 15/ 1999.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas dispondrá de la aplicación informática, elaborada por la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, para la gestión del Registro Público Municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

1.- En desarrollo de la presente Ordenanza y conforme a lo dispuesto en la misma serán aprobados por resolución del Órgano que tiene atribuida la dirección del registro los siguientes modelos:

- el modelo de solicitud de inscripción en el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas,

- Derecho de acceso.
- Derecho de rectificación.
- Derecho de cancelación.

- Certificación del Registro Público Municipal de Demandantes.

- Solicitud del promotor de relación de demandantes al Registro Público Municipal.

- Comunicación de a la Agencia Española de Protección de Datos.

- Modificación de datos inscritos

Todos los datos que se incorporen por el Registro en sus bases deben ser incorporados o adaptados a los modelos aprobados.

Dichos modelos junto con el contenido de esta Ordenanza deberán estar expuestos permanentemente en el Portal de transparencia del Ayuntamiento de Valderrubio.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Los criterios de selección del demandante de vivienda protegida que se han establecido en la presente Ordenanza se revisarán en función de la evolución del desarrollo de actuaciones de viviendas protegidas en el municipio, con respeto siempre a lo establecido en la normativa autonómica por la que

se regula la selección de los adjudicatarios de viviendas protegidas través de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas en la Comunidad Autónoma y de los criterios de preferencia y previsiones al respecto establecidos por los correspondientes planes estatales y autonómicos de vivienda y suelo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- La existencia y funcionamiento de la Base de Datos Común del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, supondrá la adopción por parte del Registro Público Municipal de Valderrubio de las medidas necesarias de coordinación con la citada Administración Autonómica.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Todas las cuestiones relativas al seguimiento del procedimiento administrativo derivado de la presente Ordenanza, se someterán en caso de duda o insuficiencia, a lo estipulado en la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- La presente Ordenanza entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos de lo establecido en el artículo 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. La citada publicación dará cumplimiento a la exigencia de la misma para la constitución de ficheros de titularidad pública previsto en el artículo 52 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 15/ 1999, de protección de datos de carácter personal.

Diligencia para hacer constar que el texto de esta Ordenanza, con las observaciones del informe de la Consejería de Fomento y Vivienda (Secretaría General de Vivienda) ha sido aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de julio de 2017. La Secretaria Interventora.

Valderrubio, 13 de noviembre de 2017.- La Alcaldesa Presidenta, fdo.: Francisca Blanco Martín.

NÚMERO 6.262

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA*Aprobación definitiva del reglamento del servicio de suministro de agua en Alta***EDICTO**

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, HACE SABER: Que con fecha 3 de noviembre de 2017, la Junta General de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, acordó la aprobación definitiva del Reglamento del Servicio de Suministro de Agua en Alta, así como la resolución de las alegaciones presentadas en el periodo de información pública al que fue sometida la aprobación inicial acordada en sesión de Junta General de 27 de julio de 2017, quedando redactado el Reglamento en los términos que se adjuntan al presente, lo que se publica a los efectos del art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a 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.

Motril, 13 de noviembre de 2017.-El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE SUMINISTRO DE AGUA EN ALTA DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Históricamente, a través del canal que comunica la balsa de los regantes de Cástaras, se ha suministrado el agua a la Contraviesa y, concretamente, a los municipios integrados dentro del Ciclo Integral de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada (MMCT) compuesta por Albondón, Albuñol, Polopos-La Mamola, Rubite, Sorvilán, Turón y Murtas.

Junto a los municipios anteriormente mencionados se suministra, asimismo, dentro del Ciclo Integral, a los municipios de Gualchos y Lújar.

Actualmente, el Plan Hidrológico de las Cuencas Mediterráneas Andaluzas asigna unos recursos para abastecimiento humano del sistema Contraviesa, procedentes del río Trevélez, de 1.010.000 m³. Estos recursos se complementan con 620.000 m³ procedentes del sistema Rules-Béznar.

Por otra parte, el Plan Hidrológico contempla unos recursos para abastecimiento humano, a través del sistema Contraviesa para los municipios de Turón y Murtas de 30.000 y 20.000 m³ respectivamente.

Junto a los municipios que se encuentran adheridos a la Mancomunidad, se han ido incorporando municipios a los que se les suministra agua en alta, con contadores de cabecera y cuya regulación viene determinada por convenios históricos firmados y refrendados por Mancomunidad. Los municipios que están adheridos a este suministro en alta son Cádiar, Cástaras, Torvizcón, Órgiva y Almegíjar.

Por otra parte, también se suministra agua en alta a distintos núcleos de población o asentamientos de los municipios pertenecientes a la MMCT, a través de diferentes convenios. A lo largo de los años el volumen de agua suministrado en alta a las cortijadas no ha experimentado variaciones significativas; sin embargo, el volumen suministrado a los municipios con convenios no ha parado de crecer, resultando que desde 2.010 a 2.016 han llegado a triplicar el consumo. Por el contrario, en los municipios pertenecientes a la MMCT, el volumen suministrado ha sufrido un ligero descenso.

Por todo ello, teniendo en cuenta el contexto actual de sequía y las disparidades en las tarifas aplicadas, se hace necesario el establecimiento de un marco regulador del suministro del agua en alta, así como de un sistema tarifario más equitativo y justo que permita limitar, por un lado, los consumos excesivos, y, por otro lado, la asunción de los costes efectivos que supone la prestación de tal servicio.

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación del Reglamento.

Es objeto de este Reglamento la ordenación del servicio de suministro de agua en alta fuera del Área de Cobertura definida en el art. 7 del Decreto 120/1991, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua de la Junta de Andalucía, así como el establecimiento de las correspondientes tarifas por la prestación del servicio de abastecimiento de agua en alta y otras actividades conexas al mismo.

El ámbito territorial de este Reglamento integra el de los términos municipales que hayan suscrito el Convenio Marco de Cooperación con la Junta de Andalucía, de 18 de mayo de 1994, para el Abastecimiento, Saneamiento y Depuración de las Aguas de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada.

No obstante, también integrará a los términos municipales de los Ayuntamientos ajenos a la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada con quien ésta hubiera suscrito Convenios de suministro de agua en alta.

Artículo 2.- Usuarios del servicio.

Se entiende por usuarios potenciales a las personas físicas o jurídicas que, no disponiendo del goce del servicio de abastecimiento del suministro domiciliario de agua, posean los elementos necesarios para recibir suministro en alta en un punto de suministro y distribuirlo posteriormente, a su cargo y a través de redes de su titularidad y bajo su gestión, hasta los diversos usuarios finales. En ningún caso este suministro de agua en alta fuera del Área de Cobertura se dará a viviendas aisladas.

En cualquier caso, se considerarán particularmente usuarios del servicio de suministro de agua en alta:

- Los municipios a los que se le suministre agua en alta en virtud de contrato formalizado.

- Las comunidades de propietarios u otras entidades con personalidad jurídica que representen asentamientos de población a las que se les suministre agua en alta en virtud de contrato.

Artículo 3.- Titularidad del servicio y empresa prestataria.

La titularidad del servicio recogido en este Reglamento corresponde a la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada y la prestación a la empresa concesionaria de la gestión del servicio de abastecimiento, saneamiento y depuración de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, que será la prestataria del suministro de agua en alta en zonas fuera del Área de Cobertura.

No obstante, ni la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical ni la Empresa Concesionaria se responsabilizarán de la estacionalidad, variabilidad o potabilidad del agua entregada en los Puntos de Suministro. Consecuentemente, el usuario deberá dotarse de las correspondientes instalaciones que garanticen la calidad del agua que se encontrarán en la parte de la red no gestionada por la empresa concesionaria y en terrenos sobre los que tenga derecho.

En caso de restricciones temporales por sequía u otros motivos de carácter no permanente, podrá restringirse el volumen de agua en alta a suministrar a los usuarios de dicho servicio a fin de asegurar el abastecimiento a todos los municipios que se encuentren dentro y fuera del área de cobertura.

Artículo 4.- Definición del Servicio.

El servicio referido en el presente Reglamento tiene por objeto el abastecimiento de agua en alta a todas aquellos Municipios y/o Entidades con personalidad jurídica que así lo hayan solicitado, y se encuentren situados dentro del ámbito de actuación de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada y, de forma excepcional, fuera del citado ámbito.

En particular, dicho servicio comprende:

- La prestación del servicio de abastecimiento de agua en alta; esto es, el suministro de agua en alta desde las Conducciones Principales de la MMCT hasta el punto de suministro.

- La actividad de la empresa concesionaria, técnica y administrativa, tendente a verificar si se dan las condiciones necesarias para autorizar la acometida y, en su caso, la ejecución de la misma, así como la concesión, y formalización, del suministro, y las actuaciones de reconexión del servicio que hubiere sido suspendido.

A los efectos de la prestación del servicio, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

1º.- Se define punto de suministro como el lugar en que se produce el suministro de agua. Este punto supone la delimitación del tramo de red pública gestionada por la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada.

2º.- El punto de suministro tendrá un contador.

3º.- El punto de suministro no podrá colocarse a una distancia superior a 5 metros de la red de distribución titularidad de la Mancomunidad. No obstante, por moti-

vos debidamente justificados e informados por el Departamento Técnico de Mancomunidad, se podrá autorizar el punto de suministro a otro tipo de red que no sea de distribución.

4º.- Desde el punto de suministro hasta los diversos puntos de consumo, la gestión de la red es responsabilidad del usuario.

5º.- El usuario deberá dotarse en algún punto posterior al Punto de Suministro de las instalaciones y medios necesarios que garanticen la calidad del agua.

6º.- El usuario podrá concertar con la empresa prestataria un convenio de lectura y facturación individualizada a los diversos usuarios finales, con imputación de pérdidas al usuario que concertó dicho convenio.

Artículo 5.- Contraprestación del servicio.

Los usuarios vendrán obligados a satisfacer a la empresa concesionaria, previa facturación, con las modificaciones que en su caso pueda establecer la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, las respectivas tarifas determinadas en función del coste de la prestación del servicio, y, en particular, de la cantidad de agua suministrada y medida, o estimada, en metros cúbicos, conforme lo señalado en el siguiente cuadro:

• AYUNTAMIENTOS

	<u>Cuota servicio/trimestral</u>	<u>Cuota variable</u>
MURTAS / 1.325,38 euros /	Hasta 45.000 m3 anual	0,42 euros
	>45.000 m3 anual	0,58 euros
CÁDIAR / 579,85 euros/	Hasta 20.000 m3 anual	0,42 euros
	>20.000 m3 anual	0,58 euros
CÁSTARAS / 414,18 euros/	Hasta 15.000 m3 anual	0,42 euros
	>15.000 m3 anual	0,58 euros
TORVIZCÓN / 414,18 euros/	Hasta 12.000 m3 anual	0,42 euros
	>12.000 m3 anual	0,58 euros
ALMEGÍJAR/ 82,83 euros /	Hasta 3.000 m3 anual	0,42 euros
	>3.000 m3 anual	0,58 euros
ÓRGIVA / 248,50 euros /	Hasta 4.500 m3 anual	0,42 euros
	>4.500 m3 anual	0,58 euros
TURÓN / 1.325,38 euros /	Hasta 45.000 m3 anual	0,42 euros
	>45.000 m3 anual	0,58 euros

• COMUNIDADES DE PROPIETARIOS U OTRAS ENTIDADES CON PERSONALIDAD JURÍDICA

- Cuota de Servicio trimestre/usuario: 10 euros

(Usuario es cada miembro constituyente de la Comunidad de Propietarios)

- Cuota variable: 0,42 euros/m3

Artículo 6.- Inicio de la obligación.

1. La obligación de abono de las tarifas nacerá desde el día en que comience la prestación del servicio o se realicen las actividades reguladas en este Reglamento, entendiéndose iniciada la misma en la fecha en que se formalice el oportuno contrato de suministro.

Artículo 7.- Facturación.

La facturación se realizará en periodo mensual y de acuerdo al volumen de agua registrada, o estimada, conforme a las tarifas contenidas en el presente Reglamento. En los periodos de facturación en que hayan estado vigentes varios precios, ésta podrá efectuarse por prorrateo. El pago de las facturas giradas deberá realizarse en el plazo de 30 días a contar desde el día siguiente al de notificación de la factura. Sobre los importes incluidos en la facturación se aplicarán cuantos impuestos y gravámenes resultaran de aplicación.

Artículo 8.- Determinación de consumos.

El control del suministro de agua será siempre por contador general, y la determinación de los consumos se concretará por la diferencia entre las lecturas de dos períodos consecutivos de facturación.

El consumo realizado sin contador, con contador averiado, o en periodo de reparación, se estimará por el mayor de los datos siguientes: el mismo consumo de igual periodo del año anterior, por la media aritmética de los seis últimos meses, o la parte proporcional si el plazo es inferior, o el consumo por diferencia con un contador totalizador. A falta de ellos, los Servicios Técnicos fijaran justificadamente su importe.

Artículo 9.- Contadores.

La conservación, mantenimiento, reparación y reposición de contadores de suministro de Alta, así como su revisión, serán realizadas por personal de empresa concesionaria, Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada A.I.E., corriendo por cuenta de los usuarios todos los gastos que de tales actividades se deriven.

Cuando MMCT estimase la necesidad y urgencia de realizar los trabajos a que se refiere el párrafo anterior, lo notificará al interesado remitiendo presupuesto estimado de los mismos, a fin de que en el plazo de 10 días hábiles formule por escrito las alegaciones que estime pertinentes, suscritas por Técnico competente. Transcurrido dicho plazo sin formular alegaciones, el Departamento Técnico de Mancomunidad requerirá a los Servicios Técnicos de la empresa concesionaria a fin de que realicen los trabajos a cargo del Usuario. Si la urgencia de la reparación no permitiese el trámite a que se refiere el párrafo anterior, se procederá a ejecutar los trabajos sin perjuicio de la continuación simultánea del referido trámite.

Realizados los trabajos, la empresa concesionaria procederá a la facturación correspondiente, que se notificará a los interesados, tanto Municipios como Usuarios Directos, conjuntamente con la liquidación y/o recibo de metros cúbicos consumidos, para su cobro en la forma y plazos establecidos para esta.

No obstante, la empresa concesionaria tiene la obligación de cambiar los contadores cada 8 años o siempre que un laboratorio homologado certifique su avería.

Artículo 10.- Procedimiento de contratación suministro agua en alta.

1. Solicitud de acometida: El interesado en contratar un suministro de agua en alta presentará solicitud ante Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical a la cual deberá acompañar:

- Documentos que acrediten la personalidad del solicitante y de su representante.
- Plano de situación de la zona a abastecer.
- Justificación del suministro solicitado.
- Número de beneficiarios que van a gozar del suministro.

2. Informe previo del Departamento Técnico de Mancomunidad: Analizada la solicitud por el Departamento Técnico y considerada la viabilidad y justificación del suministro solicitado, requerirá al interesado a fin de que aporte los documentos técnicos que, en su caso, resulten necesarios, tales como planos, proyectos o

memorias de obras y/o actuaciones, etc. Asimismo, el Departamento Técnico informará sobre los límites de consumo que procedan teniendo en cuenta los habitantes, el número de acometidas existentes y los recursos contemplados en el Plan Hidrológico para la concreta zona a abastecer.

3. Resolución de Presidencia: Concluida la tramitación y previo informe favorable del Departamento Técnico, una vez que concurran los supuestos necesarios para llevar a cabo el suministro de agua en alta, el Presidente de Mancomunidad dictará resolución por la que acuerde el suministro interesado y el régimen de derechos y obligaciones procedente. De no concurrir los requisitos necesarios, dictará resolución denegando la solicitud.

4. Formalización del contrato. Una vez dictada la resolución de Presidencia, el usuario suscribirá contrato de suministro en alta con la empresa concesionaria cuya duración será de cuatro años. Una vez transcurrido dicho periodo, el usuario deberá presentar nuevamente solicitud que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.

5. Depósito de Fianza. Previo a la formalización del contrato, el abonado ingresará la fianza establecida en la resolución de autorización de suministro, calculada en función al calibre del contador, para responder de los consumos que se efectúen y de las cantidades que se facturen a su cargo por razón de conservación de contadores y acometida. Este trámite queda exceptuado cuando el usuario sea directamente un Municipio.

El cumplimiento y desarrollo de cada uno de los trámites señalados en los apartados anteriores, se ajustará a lo previsto y regulado en el vigente Reglamento del Servicio.

Artículo 11.- Derechos de los usuarios.

a) Suscribir el contrato de suministro con las garantías y en las condiciones previstas en este Reglamento y en la legislación aplicable.

b) Recibir copia del contrato y del Reglamento del servicio.

c) Obtener el suministro del agua en alta en los términos y condiciones previstas en el presente Reglamento.

d) Solicitar y obtener las informaciones y aclaraciones sobre el funcionamiento de su suministro, así como los datos referidos al mismo que resulten necesarios para que el usuario solicitante pueda conocer las condiciones en que se realizará el suministro en alta en cuanto puedan afectar al abastecimiento en baja, de competencia del municipal.

e) Exigir la facturación de los consumos de acuerdo con las tarifas vigentes.

Artículo 12.- Obligaciones de los usuarios.

a) Queda prohibida la cesión gratuita u onerosa, la venta de agua y las derivaciones clandestinas a usos o inmuebles no autorizados. Se exceptúa la cesión en caso de incendio, con notificación inmediata a los Servicios de la Entidad Suministradora

b) Aceptar las condiciones fijadas en el Decreto de Autorización del suministro otorgada, suscribiendo el preceptivo Contrato de Suministro de Agua en Alta. Dicho contrato de suministro es el documento determinante de la titularidad del mismo, y a éste corresponden los derechos y obligaciones especificadas en él.

c) El titular de la acometida o usuario no podrá en ningún caso ceder, enajenar o traspasar sus derechos. Todo cambio de titular, de hecho o de derecho, exige autorización de MMCT, firma del anterior titular y del pago de los débitos pendientes de cobro, no surtiendo efectos ante el mismo los convenios particulares, cualquiera que sea el carácter y naturaleza de los mismos.

d) Dar cuenta de todos aquellos nuevos beneficiarios, distintos a los previstos en la solicitud, que vayan a disfrutar del suministro concedido al usuario. No obstante, dichos nuevos beneficiarios no podrán suponer, en ningún caso, incremento alguno de los límites de consumo fijados en el contrato que se hubiera suscrito.

Artículo 13.- Reclamaciones.

Los importes o cantidades facturadas contra cualquier usuario podrán ser objeto de reclamación por parte de éste, cuando así conviniese al mismo y siempre que dichas reclamaciones estén debidamente fundamentadas, con argumentos que puedan ser indicio de la necesidad de modificar dicha facturación.

Las reclamaciones se formularán por escrito ante la empresa concesionaria, suscritas por el titular del suministro o bien por la persona que lo represente legalmente.

La presentación de una reclamación por el usuario ante la empresa concesionaria no suspenderá de inmediato el procedimiento de pago objeto de la misma, por lo que a ella se refiere.

Las resoluciones adoptadas por la empresa concesionaria en respuesta a las reclamaciones previamente presentadas ante ésta podrán ser recurridas ante la MMCT.

Artículo 14.- Infracciones leves.

Se considerará como leve cualquier infracción de lo establecido por el presente Reglamento que, conforme al mismo, no haya de ser calificada como infracción grave o muy grave.

Las infracciones leves serán sancionadas con simple apercibimiento. La reiteración en la comisión de alguna infracción leve en el plazo de 3 meses será calificada como infracción grave.

Artículo 15.- Infracciones graves.

Serán consideradas infracciones graves las siguientes conductas:

a) Las que impidan o dificulten las lecturas de los contadores.

b) La modificación o ampliación de los usos a que se destina el agua.

c) La introducción de cualquier alteración en las tuberías, conexión o contadores siempre que esa alteración no tenga como consecuencia el uso incontrolado o fraudulento del agua.

d) El incumplimiento de la obligación de comunicar la incorporación de nuevos beneficiarios, distintos a los consignados en la solicitud, que vayan a disfrutar del suministro concedido al usuario.

Artículo 16.- Infracciones muy graves.

Serán consideradas infracciones muy graves las siguientes conductas:

a) Las que alteren las lecturas de los contadores.

b) La introducción de cualquier alteración en las tuberías, conexión, llaves o contadores, siempre que esa

alteración tenga o pueda tener como consecuencia el uso incontrolado o fraudulento del agua.

c) El establecimiento de injertos que tengan como consecuencia el uso incontrolado o fraudulento del agua.

d) La conexión de una toma con un usuario diferente cuyo suministro hubiese requerido una derivación de conexión propia.

Artículo 17.- Sanciones.

Las infracciones leves se sancionarán con apercibimiento.

Las infracciones graves serán penalizadas con multa de hasta 1.500 euros

Las infracciones muy graves serán penalizadas con multa de hasta 3.000 euros.

En la determinación de la cuantía de las sanciones se considerarán los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:

a) La existencia de intencionalidad o reiteración.

b) La naturaleza de los perjuicios causados.

c) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme.

Artículo 18.- Procedimiento aplicable.

No podrá imponerse sanción administrativa alguna a cualquier persona física o jurídica por las infracciones comprendidas en este Reglamento, sino en virtud de procedimiento sancionador, que será el regulado en las vigentes Leyes del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 19.- Competencia.

El expediente sancionador se instruirá y resolverá por la MMCT, de oficio, o en virtud de denuncia de la empresa concesionaria.

Disposición Adicional.

Serán de cuenta del usuario, los tributos, impuestos, tasas, arbitrios, cánones y cualesquiera otros gravámenes que recaigan sobre el contrato de suministro o el consumo de agua, sea cual fuere la Administración que los imponga.

Disposición Derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Reglamento quedarán derogadas cuantas normas se vengán aplicando en lo relativo al suministro de agua en alta que se opongan a aquél.

Disposición Transitoria.

La empresa concesionaria continuará prestando el servicio de suministro de agua en alta a todos aquellos municipios usuarios que actualmente lo vengán recibiendo, comenzando a aplicarse las nuevas tarifas al momento de entrada en vigor de este Reglamento, con independencia de la obligación de solicitar la formalización de los nuevos contratos.

Disposición Final.

El presente Reglamento entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

NÚMERO 6.257

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES DE RESTABAL.

Exposición pública de padrones cobratorios.

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales para las Cuotas de Administración, Limpia, Mantenimiento de Acequias y Consumo para el ejercicio 2016, de la Comunidad de Regantes de Restabal; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaria de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y por el concepto indicado, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde 23-11-2017 al 22-01-2018 ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación, abonando su importe en:

CAJA RURAL DE GRANADA C/c nº 3023-0163-45-5018138403

CAJA GRANADA C/c nº 0487-3054-11-2000006866

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 9 y siguiente de las Ordenanzas de la Comunidad;

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en Junta General Extraordinaria celebrada el 27 de febrero de 2016 con un reparto de: Mejora de Regadíos 60,00 euros/marjal; el metro cúbico consumido a 0,30 euros; A. Lauda a 10 euros/ Marjal; A. Baja 15,00 euros/Marjal; A. Cara la Venta a 6 euros/ Marjal; A. Las Cañadas a 4,00 euros/ Marjal; A. del Burgo a 6 euros/ Marjal; A. de Alos a 6 euros/ Marjal y el metro cúbico consumido a 0.25 euros.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 14 de noviembre de 2017.- El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 6.258

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES DE POZO DE LA SIERRA DE RESTABAL.

Exposición pública de padrones cobratorios.

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales para las Cuotas de Administración y Limpia de Acequias y Cuotas por Consumos y Contadores para el ejercicio 2016, de la Comunidad de Regantes del Pozo de la Sierra de Restabal; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaria de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y por el concepto indicado, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde 23-11-2017 al 22-01-2018 ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación, abonando su importe en:

CAJA RURAL DE GRANADA C/c nº 3023-0163-45-5018138403

CAJA GRANADA C/c nº 0487-3054-11-2000006866

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 9 y siguiente de las Ordenanzas de la Comunidad;

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en Junta General Extraordinaria celebrada el 28 de febrero de 2016 con un reparto de: 5,00

euros/marjal para la Cuota de Administración y Limpia de Acequias; 0,20 euros/m3 para consumo de Agua y 120 euros/Contador y 150 euros/ Contador.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 14 de noviembre de 2017.- El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 6.274

COMUNIDAD DE REGANTES DE DEHESAS DE GUADIX

Asamblea General Ordinaria

EDICTO

El presidente de la Comunidad de Regantes de Dehesas de Guadix convoca Asamblea General Ordinaria, para el día 16 de diciembre de 2017, en tiempo y forma reglamentarios. Tendrá lugar en Dehesas de Guadix, en el salón multiusos sito en los Bajos de la Piscina, a las 19:00 horas en primera convocatoria y 19:30 horas en segunda, advirtiéndose que los acuerdos que se tomen en segunda convocatoria serán válidos cualquiera que fuese el número de asistentes.

ORDEN DEL DÍA:

Primero.- Lectura del acta de la Asamblea anterior.

Segundo.- Informe de la Presidencia.

Tercero.- Elección de Cargos.

Cuarto.- Solicitud de Baja de la Comunidad.

Quinto.- Balance 2017. Derramas 2018.

Sexto.- Actualización de Sanciones de Jurado de Riegos.

Séptimo.- Ruegos y preguntas.

El control de asistencia y votaciones en la junta general se realizará previa presentación de DNI.

Dehesas de Guadix, 13 de noviembre de 2017.- El Presidente, fdo.: Antonio José Vargas Hernández.

NÚMERO 6.370

AYUNTAMIENTO PUEBLA DE DON FADRIQUE (Granada)

Licitación contrato de suministro de equipo recolector-compactador de recogida de residuos sólidos urbanos

EDICTO

D. Mariano García Castillo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique,

HACE SABER: Que de conformidad con la resolución de la Alcaldía nº 17111605, de fecha 16 de noviembre de 2017, por medio del presente anuncio se efectúa

convocatoria para la licitación del contrato de suministro de "Adquisición de Equipo Recolector-Compactador de recogida de residuos sólidos urbanos", mediante procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, varios criterios de adjudicación, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Organismo: Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría-Intervención

c) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Secretaría-Intervención del Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique

2) Domicilio: Avda. Duque de Alba nº 6

3) Localidad y código postal: Puebla de Don Fadrique, CP: 18820

4) Teléfono: 985721011

5) Telefax: no

6) Correo electrónico: secretaria@puebladedonfadrique.es

7) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.puebladedonfadrique.es

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: según lo dispuesto en la Cláusula 7ª del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

d) Número de expediente: 590/2017

2. Objeto del Contrato:

a) Tipo: Suministro

b) Descripción: Adquisición de Equipo Recolector-Compactador de recogida de residuos sólidos urbanos

c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: no

d) Plazo de ejecución: 6 meses

e) Admisión de prórroga: no

f) Establecimiento de un acuerdo marco: no

g) Sistema dinámico de adquisición: no

h) CPV (Referencia de Nomenclatura):

34144511-3 Vehículos de recogida de basuras

34144512-0 Vehículos compactadores de basuras

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: ordinaria

b) Procedimiento: abierto, oferta económicamente más ventajosa, varios criterios de adjudicación

c) Subasta electrónica: no

d) Criterios de adjudicación:

De conformidad con lo dispuesto en la Cláusula 15.2 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, se establece como criterios de adjudicación los especificados en el apartado H del Anexo I del referido Pliego, así como su ponderación:

"1.-Precio: hasta 40 puntos

Para la valoración de las ofertas económicas se tendrá en cuenta el descuento ofertado sobre el precio máximo de licitación.

Las ofertas de los licitadores deberán expresarse en porcentaje de baja (%), según el modelo de proposición anexa al Pliego (Anexo III). Sólo se considerarán los dos primeros decimales, en caso de haberlos. A partir de

ellos, se despreciarán para los cálculos que hayan de efectuarse. En el caso de que en la oferta de un licitador exista discrepancia entre el porcentaje de baja y la cantidad sin IVA, prevalecerá el porcentaje de baja.

La máxima puntuación (P puntos) la obtendrá la oferta económica con la mayor baja de las admitidas y la mínima puntuación (0 puntos) la obtendrá la oferta económica que coincida con el presupuesto base de licitación, es decir cuya baja porcentual sea de 0,00 %. Las ofertas intermedias obtendrán la puntuación que les corresponda de la interpolación lineal entre los valores máximo (P puntos) y mínimo (0 puntos) mediante la aplicación de la fórmula que se incluye en el apartado H del Anexo I del Pliego.

Se considerará como desproporcionada o anormal, toda oferta económica que suponga una baja que exceda lo dispuesto en el artículo 85 del Real Decreto 1098/2001.

2.- Plazo de Garantía: hasta 10 puntos

Se valorará el aumento del plazo de garantía respecto del mínimo de 2 años fijados en el Pliego de Cláusulas Administrativas, otorgando 2 puntos por cada año de ampliación, con un máximo de 10 puntos (lo que supondría un aumento valorable del plazo de, como máximo, 5 años). Las fracciones de aumento de plazo propuestas que sean inferiores a un año no serán objeto de valoración."

4. Valor estimado del contrato: 140.000,00 euros

5. Presupuesto base de licitación:

a) Importe neto: 140.000,00 euros. IVA (21%): 29.400,00 euros Importe total: 169.400,00 euros.

6. Garantías exigidas:

- Provisional: NO

- Definitiva: 5% del importe de adjudicación excluido el IVA

7. Requisitos específicos del contratista:

-Clasificación: no se exige.

- Solvencia económica y financiera y técnica o profesional: De conformidad con lo dispuesto en el apartado I del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, se exige:

“- SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA:

De acuerdo con el artículo 11.4.a) del Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, el volumen anual de negocios, que referido al año de mayor volumen de negocio de los tres últimos concluidos deberá ser al menos de 140.000,00 euros x 1,5 = 210.000,00 euros. El volumen anual de negocios del licitador se acreditará por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si el empresario estuviera inscrito en dicho registro, y en caso contrario por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrito. Los empresarios individuales no inscritos en el Registro Mercantil acreditarán su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

- SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL:

Se acreditará mediante relación de los principales suministros realizados en los cinco últimos años, que sean

de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato (atendiendo a tal efecto a la igualdad entre los dos primeros dígitos de los respectivos códigos CPV: 34, de los que constituyen el objeto del contrato y los ejecutados por el empresario), que incluya importe, fechas y el destinatario público o privado de las mismas.

De acuerdo con el artículo 11.4.b) del TRLCSP, el requisito mínimo será que el importe anual acumulado en el año de mayor ejecución sea igual o superior a 140.000,00 euros x 70 % = 98.000,00 euros)

Esta relación deberá ir acompañada de los certificados acreditativos correspondientes de buena ejecución, expedidos o visados por el órgano competente si el destinatario es una entidad del sector público o mediante certificado en el caso de destinatario privado, expedido por éste, o a falta del mismo, mediante declaración del empresario con quien contrató el licitador. (ANEXO VI)."

c) Otros requisitos específicos: no

d) Contratos reservados: no

8. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada

b) Modalidad de presentación: según lo establecido en la Cláusula 14 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique

2. Domicilio: Avda. Duque de Alba nº 6

3. Localidad y código postal: Puebla de Don Fadrique, CP: 18820

d) Admisión de variantes: no

9. Apertura de ofertas:

a) Descripción: Mesa de Contratación

b) Dirección: Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique, Avda. Duque de Alba nº 6

c) Localidad y código postal: Puebla de Don Fadrique, CP: 18820

d) Fecha y hora: se publicará anuncio en el Perfil de Contratante

10. Gastos de publicidad: a cargo al adjudicatario

Puebla de Don Fadrique, 17 de noviembre de 2017.-
El Alcalde-Presidente, fdo.: Mariano García Castillo. ■