



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Edita: Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.
Teléfono 987 225 263.
Fax 987 225 264.
Página web www.dipuleon.es/bop
E-mail boletin@dipuleon.es

Administración: Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 169.
Fax Registro 987 240 500.
Depósito legal: LE-1-1958.
No se publica sábados, domingos y festivos.

Edición oficial y auténtica en formato electrónico o digital del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, de acceso universal, libre y gratuito en la página web de la Diputación <www.dipuleon.es/bop>.

Miércoles, 31 de enero de 2018. Número 22

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Boca de Huérgano

Presupuesto definitivo para el año 2018 3

Castrillo de la Valduerna

Presupuesto General para el ejercicio 2018 4

Cea

Provisión de plaza de personal laboral temporal 5

Cistierna

Inventario municipal de fincas y cesión gratuita para la construcción de parque de bomberos 6

Cubillas de Rueda

Relación de opositores aprobados para plaza de auxiliar administrativo 7

Cubillos del Sil

Corrección de error en anuncio publicado el 4 de enero de 2018 8

Destriana

Presupuesto General para el ejercicio 2018 9

León

Concesión demanial para la explotación del bar- restaurante denominado Cafetería "La Isla" 10

Quintana del Castillo

Nombramiento de funcionaria 12

Santa Marina del Rey

Presupuesto definitivo para el ejercicio 2018 13

Santovenia de la Valdoncina

Licencia ambiental 15

Valdefuentes del Páramo

Presupuesto General para el ejercicio 2018 16

Villablino

Delegación de funciones de la Alcaldía 18

Villaobispo de Otero

Presupuesto General para 2018 19

Villaquilambre

Licencia ambiental y urbanística 21

Zotes del Páramo

Ordenanza municipal reguladora de la administración electrónica 22

Mancomunidades de Municipios

Montaña de Riaño

Presupuesto definitivo para el año 2018 29

Juntas Vecinales

Caldas de Luna

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017 30

San Bartolomé de Rueda

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017 31

Presupuesto General para el ejercicio 2018 32

Tabuyo del Monte

Presupuesto General para 2018 33

Valporquero de Rueda

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017 34

Valle de Mansilla	
Delegación de la gestión recaudatoria en el Servicio Recaudatorio de la Diputación de León	35
Villavante	
Presupuesto General para el año 2018	36
Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017	37
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	
Delegación Territorial de León	
Oficina Territorial de Trabajo	
Convenio Colectivo del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019	38
Calendario laboral y tablas salariales para el año 2018 del Convenio Colectivo del sector de edificación y obras públicas	58
Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León ..	63
Servicio Territorial de Medio Ambiente	
Expropiación forzosa para la ejecución del proyecto "21-LE-521/P. Carucedo. Traída de agua a la localidad de Las Médulas"	112
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
Juzgados de lo Social	
Número dos de León	
SSS seguridad social: 0000933/2017	113
Número tres de León	
PO procedimiento ordinario 0000934/2016	114

Administración Local

Ayuntamientos

BOCA DE HUÉRGANO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el [Presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el año 2018](#) por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

ESTADO DE GASTOS

	<i>Euros</i>
Cap. I.—Gastos de personal	167.000,00
Cap. II.—Gastos en bienes corrientes y servicios	159.100,00
Cap. III.—Gastos financieros	2.500,00
Cap. IV.—Transferencias corrientes	8.650,00
Cap. VI.—Inversiones reales	81.000,00
Cap. IX.—Pasivos financieros	20.000,00
Total	438.250,00

ESTADO DE INGRESOS

	<i>Euros</i>
Cap. I.—Impuestos directos	152.000,00
Cap. II.—Impuestos indirectos	10.000,00
Cap. III.—Tasas y otros ingresos	36.300,00
Cap. IV.—Transferencias corrientes	151.300,00
Cap. V.—Ingresos patrimoniales	20.000,00
Cap. VI.—Enajenación de inversiones reales	13.650,00
Cap. VII.—Transferencias de capital	55.000,00
Total	438.250,00

Asimismo y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, siendo la que a continuación se detalla:

1.º Funcionarios:

Secretario-Interventor-Tesorero: 1

2.º Personal laboral:

Albañil oficial de segunda: 1

Técnico medio ambiente: 1

Administrativa: 1

Cuidadora: 1

Limpiadora: 1

Contra esta aprobación definitiva del Presupuesto los interesados podrán interponer, conforme establece el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente a la publicación del presente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Boca de Huérgano, a 19 de enero de 2018.—El Alcalde, Tomás de la Sierra González.

Administración Local

Ayuntamientos

CASTRILLO DE LA VALDUERNA

APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 24 de enero de 2018, el [Presupuesto General, bases de ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2018](#), con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

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

En Castrillo de la Valduerna, 25 de enero de 2018.–La Alcaldesa Presidenta, Elvira Flórez López.

3699

Administración Local

Ayuntamientos

CEA

Concluido el concurso-oposición para la [provisión de una plaza de personal laboral temporal](#) que a continuación se especifica, y vista la propuesta de nombramiento del Tribunal calificador:

Nombramiento plaza administrativo

Grupo/subgrupo	Escala / Subescala	Denominación	Turno libre	Total plazas
E	Administración especial	Operario de servicios múltiples Peón ordinario	1	1

Considerando la relación de aprobados, se propone el nombramiento a favor de:

Don Iván Caballero Molina, DNI n.º 12.335.178-W, plaza: operario de servicios múltiples (peón ordinario) en régimen de personal laboral temporal.

Quedan incluidos en la bolsa de trabajo para cubrir posibles vacantes y los planes de empleo otorgados por otras administraciones, siempre y cuando cumplan con los criterios de la subvención de conformidad con la base décima de la convocatoria:

- | | |
|--|-----------------------|
| 1.º. Don Salustiano Cano López, | DNI n.º 09.736.705-T. |
| 2.º. Don Rodrigo de Juan Cerezal | DNI n.º 71.412.928-K. |
| 3.º. Don Donato Silvestre Tejerina Fernández | DNI n.º 09.724.245-Y. |

El aspirante propuesto aportará ante la administración, en caso de no haberlo hecho ya, y dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publican en el tablón de anuncios del ayuntamiento y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no se presentase la documentación; o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En tal supuesto, o en el caso de renuncia, la Alcaldía propondrá al siguiente aspirante de la lista de puntuaciones finales confeccionada por el tribunal y procederá a requerirle la documentación antes señalada.

En Cea, 19 de enero de 2018.—El Alcalde, Luis Mario Portugués Pascual.

3415

Administración Local

Ayuntamientos

CISTIerna

Anuncio del acuerdo definitivo de inclusión en el [inventario municipal de varias fincas, y de desafectación y cesión gratuita de una de ellas a la Excm. Diputación Provincial de León para la construcción de un parque de bomberos](#).

En el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 241, de fecha 21 de diciembre de 2017, se publicaron los acuerdos unánimes adoptados por unanimidad de todos los miembros del Pleno del Ayuntamiento, en su sesión del día 19 de diciembre de 2017, de inclusión en el inventario de determinadas fincas, de desafectación de una de ellas y de cesión gratuita de la misma.

Transcurrido el plazo de un mes de exposición pública de dichos acuerdos sin que se hayan presentado alegaciones ni reclamaciones, y conforme a lo acordado por el propio pleno, se tienen por definitivos los acuerdos adoptados que se expresan a continuación.

Primero. Incluir en el inventario todas las anotaciones necesarias sobre los bienes adquiridos en los términos que se contienen en el protocolo 732, de 23 de octubre de 2017, del notario de Cistierna Eduardo Vallejo Inchausti y que afectan a las parcelas 5054906UN2355S0001YH, 5256901UN2355N0001QI, 5057801UN2355N0001KI, 5057804UN2355N0001XI, 5057803UN2355N0001DI, 5057802UN2355N0001RI, y viales del polígono industrial de Cistierna en Vidanes.

Segundo. Aprobar definitivamente la desafectación de la parcela 5057802UN2355N0001RI, Finca registral Tomo 875. Libro 136. Folio 25. Finca 12.107.

Tercero. Aprobar definitivamente la cesión gratuita de la parcela 5057802UN2355N0001RI, Finca registral Tomo 875. Libro 136. Folio 25. Finca 12.107 a la Excm. Diputación provincial de León para la construcción de un parque provincial de bomberos, Nivel 1.

Cistierna, 29 de enero de 2018.—El Alcalde, Nicanor Jorge Sen Vélez.

3488

21,70 euros

Administración Local

Ayuntamientos

CUBILLAS DE RUEDA

Concluidas las pruebas selectivas para cubrir una plaza de auxiliar administrativo vacante en el Ayuntamiento de Cubillas de Rueda, en régimen de interinidad, mediante concurso-oposición, la relación de opositores aprobados por orden de puntuación es la siguiente:

- Orejas López, María del Camino. DNI 71455105-Q, puntos: 8,60
- Sequeira Ferrero, Jenifer. DNI 71514694-N, puntos: 7,88
- Torralba García, Laura. DNI 71555724-X, puntos: 7,14

La relación de aspirantes según la puntuación obtenida en la fase de concurso es la siguiente:

- Orejas López, María del Camino DNI 71455105-Q, puntos: 10.
- Torralba García, Laura. DNI 71555724-X, puntos 4,60.
- Sequeira Ferrero, Jenifer. DNI 71514694-N, puntos: 1,76.

La puntuación total de los aspirantes es la siguiente:

N.º	Nombre apellidos	DNI	Oposición	Concurso	Total
1	M.ª del Camino Orejas López	71455105-Q	8,60	10	18,60
2	Laura Torralba García	71555724-X	7,14	4,60	11,74
3	Jenifer Sequeira Ferrero	71514694-N	7,88	1,76	9,64

Se establece un plazo de diez días hábiles para que formulen las reclamaciones y subsanaciones que estimen pertinentes en relación con la puntuación obtenida.

En Cubillas de Rueda, 29 de enero de 2018.–La Alcaldesa, Agustina Álvarez Llamazares.

3520

Administración Local

Ayuntamientos

CUBILLOS DEL SIL

Corrección de errores del anuncio de licitación de las obras de: “Urbanización avenida Severo Gómez Núñez, 4.ª fase”

Advertidos errores en el anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 3 de fecha 4 de enero de 2018, relativo a la licitación del contrato de obra: “Urbanización avenida Severo Gómez Núñez 4.ª fase”, de Cubillos del Sil, se procede a su subsanación en los siguientes términos:

- En el punto 3.—Tramitación y procedimiento, se ha omitido el apartado d), que debe decir:
 - d) Criterios de adjudicación de valoración técnica o dependientes de un juicio de valor: Estudio y comprobación del proyecto de ejecución (hasta 40 puntos), en especial en los siguientes aspectos (ver cláusula 8.2.C):
 - 1.—Conocimiento del espacio físico de actuación y de la zona de emplazamiento (hasta un máximo de 20 puntos).
 - 2.—Plan de vigilancia y gestión medioambiental (hasta un máximo de 10 puntos).
 - 3. - Medios personales que se adscriban a la ejecución de la obra (hasta un máximo de 10 puntos).
- En el punto 9. Apertura de ofertas, se ha omitido un último párrafo, que que debe decir:

“Sobre 3 (Proposición económica y demás criterios de valoración matemática) el día y hora que se notificará a los licitadores a través del perfil del contratante.

Lo que se hace público para general conocimiento, significando que la fecha límite de presentación de ofertas señaladas en el punto 8 a) del presente anuncio rectificativo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Cubillos del Sil, a 29 de enero de 2018.—El Alcalde, Antonio Cuellas García.

3709

23,50 euros

Administración Local

Ayuntamientos

DESTRIANA

APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 24 de enero de 2018, el [Presupuesto General, bases de ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2018](#), con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

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

En Destriana, a 29 de enero de 2018.–El Alcalde Presidente, Abelardo Felgueroso Santamarina.

3700

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

Expte. N.º 44/2017: Convocatoria del expediente de contratación consistente en la [concesión demanial para la explotación del bar- restaurante situado en la avenida Peregrinos, frente al Tanatorio, denominado Cafetería "La Isla"](#), utilizando el procedimiento abierto con tramitación ordinaria.–Anuncio de licitación.

Habiéndose acordado en Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria de fecha 05 de enero de 2018, la aprobación del expediente de contratación, y los documentos rectores de la convocatoria, se hace pública la convocatoria de la concesión referida, utilizando el procedimiento abierto, tramitación ordinaria, a fin de que puedan concurrir las personas físicas o jurídicas interesadas, presentando las correspondientes proposiciones, las cuales se ajustarán a las siguientes condiciones:

Canon mínimo de explotación.–En los cinco primeros años de concesión, 24.000,00 euros/año. Resto de anualidades serán 30.000,00 euros/año.

Inversión mínima.–121.205,00 euros, IVA incluido, según cuantificación publicada en Perfil del contratante.

Duración de la concesión.–30 años, improrrogables.

Garantía provisional.–No se exige.

Garantía definitiva.–5% del canon concesional de todos los años de duración del contrato.

Solvencia exigida al licitador.–Ver Cláusula 10 del pliego de cláusulas administrativas y Técnicas Particulares rector de la convocatoria.

Criterios de valoración de las ofertas: (según Apartados H e I del Cuadro de Características Particulares Cláusula 16 del pliego de cláusulas administrativas y Técnicas Particulares, documentos ambos rectores del contrato):

1. Criterios no valorables matemáticamente y que implican un juicio de valor: hasta 15 puntos, de conformidad con el siguiente desglose:

- Nivel de la actividad que se pretende desarrollar que será avalada por los siguientes medios:

- Acreditación de la calidad, singularidad y la excelencia de la actividad que se pretende desarrollar en el inmueble objeto de la concesión, mediante la documentación de que disponga en cada caso el licitador.

Valorable hasta 15 puntos.

2. Criterios valorables matemáticamente: hasta 85 puntos.

- Oferta económica: Se valorará la oferta económica realizada por el licitador con arreglo al siguiente criterio:

- Se otorgará la mayor puntuación (85 puntos) a la oferta económicamente más ventajosa para la Entidad Concedente, entendiendo como tal aquella que oferte el canon anual de cuantía más elevada, siempre que tal cuantía sea superior a la cuantía mínima establecida en la Cláusula 8 de este Pliego, valorándose las restantes ofertas de forma proporcional a esta de acuerdo con la siguiente fórmula:

- $V(o) = 85 \times CO/CM$

Donde:

- V (o) es la puntuación otorgada a la oferta objeto de valoración

- CO es el importe del canon anual ofertado por la plica objeto de valoración.

- CM es el importe del canon anual máximo ofertado en la licitación.

En el supuesto específico de que solo se presenten ofertas que igualen el canon mínimo de licitación se otorgará la máxima puntuación a todas ellas.

Las entidades interesadas en participar en la presente convocatoria, deberán entregar su oferta en el Excmo. Ayuntamiento de León (Registro Especial de Plicas del Departamento de Contratación del Servicio de Asuntos Generales), situado en la tercera planta del edificio de Ordoño II número 10, en horario entre las 9.00 horas y la 14.00 horas, en tres sobres cerrados y lacrados (A, B y C), en el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, finalizando el mismo a las 14.00 horas del último día resultante, que si coincidiera en sábado, domingo o festivo, se trasladará al siguiente día hábil. En caso de presentación de ofertas por correo deben dirigir un mail al correo electrónico siguiente: negociado.contratacion@aytoleon.es.

Toda la documentación, tanto administrativa como técnica necesaria para configurar las ofertas del presente expediente, (Pliego de Cláusulas Administrativas y Técnicas Particulares) se encuentra expuesta en el Perfil del contratante, sito en la página web del Ayuntamiento de León, en el Apartado de Contratación de otros (Expte. 44/2017).

De conformidad con lo establecido en la Cláusula 19 de los pliegos rectores de la presente convocatoria, la apertura de los sobres A, B y C (documentación administrativa, documentación técnica y oferta económica según criterios valorables matemáticamente) se realizará en varios actos, de los cuales se dará cuenta en el perfil del contratante de la página web del Ayuntamiento de León para general conocimiento.

La adjudicación se realizará por el Órgano municipal competente, una vez emitida por la Mesa de Contratación, la oportuna propuesta en base a los informes que se estime oportuno recabar. La composición de la Mesa de Contratación será la determinada en la Cláusula 17 del mencionado pliego.

El expediente administrativo se expondrá al público en la página web del Ayuntamiento de León durante todo el plazo de licitación.

León, a 23 de enero de 2018.–El Alcalde (por delegación), Fernando Salguero García.

3642

64,90 euros

Administración Local

Ayuntamientos

QUINTANA DEL CASTILLO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de la Provisión de los puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y el artículo 62.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se hace público, que por resolución de la Alcaldía de este Ayuntamiento de Quintana del Castillo, de fecha 29 de enero de 2018, a propuesta del Tribunal Calificador del proceso selectivo convocado al efecto, ha sido nombrado funcionaria de carrera de este Ayuntamiento:

Escala Administración General-Subescala Administrativa:

— Doña Natividad Fernández Fernández.

Quintana del Castillo, 29 de enero de 2018.—El Alcalde, Emilio F. Cabeza Martínez.

3680

Administración Local

Ayuntamientos

SANTA MARINA DEL REY

En cumplimiento de en los artículos 112.3 de la Ley 5/1985, de 2 de abril y 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la publicación del [Presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio 2018](#) resumido por capítulos, cuyo detalle es el siguiente:

PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO 2018.

CAPÍTULOS DE INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>A 1.–Operaciones corrientes</i>	
Cap. I.–Impuestos directos	484.260,72
Cap. II.–Otros impuestos indirectos	12.000,00
Cap. III.–Tasas y otros ingresos	102.000,00
Cap. IV.–Transferencias corrientes	439.165,40
Cap. V.–Ingresos patrimoniales	8.424,00
<i>A 2.–Operaciones de capital</i>	
Cap. VII.–Transferencias de capital	108.000,00
Total ingresos	1.153.850,12

CAPÍTULOS DE GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>A.–Operaciones corrientes</i>	
<i>A.1.–Operaciones corrientes</i>	
Cap. I.–Gastos de personal	275.613,67
Cap. II.–Gastos corrientes en bienes y servicios	424.328,45
Cap. IV.–Transferencias corrientes	127.000,00
Cap. V.–Fondo de contingencia y otros	6.300,00
<i>A.2.–Operaciones de capital</i>	
Cap. VI.–Inversiones reales	306.000,00
Cap. VII.–Transferencias de capital	6.000,00
<i>B.–Operaciones financieras</i>	
Cap. IX.–Pasivos financieros	8.608,00
Total gastos	1.153.850,12

PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento, junto con el presupuesto municipal para el ejercicio de 2018.

A.–Personal funcionario

I.–Con habilitación de carácter nacional

1.1.–Secretaría-Intervención

Núm. plazas: 1. Grupo: A1/A2. Nivel CD: 26

B.–Personal laboral

II.–Personal laboral fijo

Núm. de plazas: 3

III.–Personal laboral temporal

Número: variará en función de los Planes de Empleo que se suscriban.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrán interponer los interesados, conforme con lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Santa Marina del Rey, a 26 de enero de 2018.–El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Álvarez Álvarez.

3478

Administración Local

Ayuntamientos

SANTOVENIA DE LA VALDONCINA

Don Santiago Becares Pérez, en nombre y representación propia, ha solicitado [licencia ambiental](#) para actividad de taller de reparación de vehículos, con emplazamiento en avenida Virgen de los Imposibles, número 202, del Polígono Industrial de Villacedré.

En cumplimiento de lo establecido en la actual redacción del artículo 28 del Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete a información pública el expediente a fin de que, quienes se consideren afectados por la actividad, puedan examinarlo y formular las alegaciones u observaciones que estimen pertinentes.

El plazo de exposición pública del expediente es de diez días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y durante el mismo estará a disposición del público en la Secretaría del Ayuntamiento.

Santovenia de la Valdoncina, a 24 de enero de 2018.–El Alcalde, Francisco González Fernández

3474

12,70 euros

Administración Local

Ayuntamientos

VALDEFUENTES DEL PÁRAMO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el [Presupuesto General definitivo del Ayuntamiento de Valdefuentes del Páramo para el ejercicio de 2018](#), conforme al siguiente resumen por capítulos:

PRESUPUESTO GASTOS 2018, RESUMIDO

	<i>Euros</i>
<i>Recursos no financieros</i>	(204.578,50)
<i>G. corriente</i>	(187.078,50)
Capítulo I.—Gastos de personal	72.200,00
Capítulo II.—Gasto corriente	105.778,50
Capítulo III.—Gastos financieros	400,00
Capítulo IV.—Transferencias corrientes	8.700,00
Capítulo V.—Fondo de contingencia	
<i>G. capital</i>	(17.500,00)
Capítulo VI.—Inversiones reales	15.000,00
Capítulo VII.—Transferencias de capital	2.500,00
<i>Recursos financieros</i>	
Capítulo VIII.—Activos financieros	
Capítulo IX.—Pasivos financieros	
Total	204.578,50

PRESUPUESTO INGRESOS 2018, RESUMIDO

	<i>Euros</i>
<i>Recursos no financieros</i>	(204.578,50)
<i>I. corriente</i>	(201.078,50)
Capítulo I.—Impuestos directos	120.828,50
Capítulo II.—Impuestos indirectos	1.500,00
Capítulo III.—Tasas, precios públicos	16.000,00
Capítulo IV.—Transferencia corriente	62.600,00
Capítulo V.—Ingresos patrimoniales	150,00
<i>I. capital</i>	(3.500,00)
Capítulo VI.—Enajenaciones de bienes	
Capítulo VII.—Transferencias de capital	3.500,00
<i>Recursos financieros</i>	
Capítulo VIII.—Activos financieros	
Capítulo IX.—Pasivos financieros	
Total	204.578,50

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Régimen Local, asimismo se publica la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento:

I. Personal funcionario

Plaza	Número de puestos	Grupo	Nivel	Situación
Secretario-Interventor	1	A1/A2	26	Comisión de servicios

II. Personal laboral fijo indefinido

Plaza	Número de puestos	Grupo	Nivel	Situación
Operario servicios múltiples. Limpiadora	1	E	-	Cubierta hasta fin de contrato por obra o servicio

III. Total personal (I+II): 2 puestos trabajo

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 07/1985 de 02 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se publican las indemnizaciones por asistencia a sesiones de órganos colegiados de los señores concejales de este Ayuntamiento, contempladas en las Bases de Ejecución del Presupuesto, en concreto en su cláusula décima, por las cantidades que siguen:

Asistencia a comisiones	Sr. Alcalde	0,00 €
	Sres. Concejales	0,00 €
Asistencia a plenos	Sr. Alcalde	240,00 €
	Sres. Concejales	85,00 €

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la jurisdicción contencioso administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Valdefuentes del Páramo, a 19 de enero de 2018.—El Alcalde, Máximo Alonso Muñoz.

3389

Administración Local

Ayuntamientos

VILLABLINO

Con fecha 26 de enero de 2018 la Alcaldía dicta Decreto efectuando delegación a favor de doña Olga Dolores Santiago Riesco, en su condición de primer teniente de alcalde, a fin de suplir la ausencia del titular de la Alcaldía durante el día 29 de enero de 2018.

Villablino, 29 de enero de 2018.—El Alcalde, Mario Rivas López.

3514

Administración Local

Ayuntamientos

VILAOBISPO DE OTERO

A tenor de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento en sesión celebrada el 27 de diciembre de 2017 adoptó acuerdo de aprobación inicial del [Presupuesto General para 2018](#). Dicho Presupuesto ha resultado definitivamente aprobado al no haberse presentado reclamaciones durante el período de exposición, haciéndose público el Presupuesto definitivo, bases de ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral que resumido por capítulos es el que a continuación se detalla:

PRESUPUESTO DE GASTOS

	<i>Euros</i>
Cap. 1.–Gastos de personal	65.270,02
Cap. 2.–Gastos en bienes corrientes y servicios	84.520,00
Cap. 3.–Gastos financieros	4.150,00
Cap. 4.–Transferencias corrientes	4.100,00
Cap. 6.–Inversiones reales	52.906,47
Cap. 7.–Transferencias de capital	8.000,00
Cap. 8.–Activos financieros	
Cap. 9.–Pasivos financieros	32.200,00
Total presupuesto de gastos	251.146,49

PRESUPUESTO DE INGRESOS

	<i>Euros</i>
Cap. 1.–Impuestos directos	117.504,48
Cap. 2.–Impuestos indirectos	4.782,50
Cap. 3.–Tasas y otros ingresos	6.000,00
Cap. 4.–Transferencias corrientes	117.712,55
Cap. 5.–Ingresos patrimoniales	5.146,96
Cap. 6.–Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.–Transferencias de capital	
Cap. 8.–Activos financieros	
Cap. 9.–Pasivos financieros	
Total presupuesto de ingresos	251.146,49

PLANTILLA DE PERSONAL

Funcionario: Uno.

Denominación del puesto: Secretario-Interventor. Grupo A1/A2

Nivel: 26. En propiedad

Laboral: Tres

Denominación del puesto: Una Administrativa (fija)

Una limpiadora (fijo)

Un peón (temporal)

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril; en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

En Villaobispo de Otero, a 24 de enero de 2018.—La Alcaldesa, M.^a Teresa García López.

2993

Administración Local

Ayuntamientos

VILLAQUILAMBRE

Por parte de don José Manuel Jiménez Blázquez, con NIF 07.853.373-T en representación de Somacyl, con CIF A47600754, se ha solicitado de esta Alcaldía [licencia ambiental y urbanística](#) para la construcción de central de producción de energía térmica con biomasa a la red de calefacción "Norte de León", en las parcelas con ref. catastral 24226A019002110000MZ-24226A019001910000MG de la localidad de Navatejera, de este municipio.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan examinar el expediente en las dependencias de Urbanismo y hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, mediante escrito a presentar en la Alcaldía del Ayuntamiento.

Villaquilambre, a 24 de enero de 2018.–El Concejal Delegado de Urbanismo, Javier María Fernández García.

3293

13,60 euros

Administración Local

Ayuntamientos

ZOTES DEL PÁRAMO

No habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de 30 de octubre de 2017 de aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de la administración electrónica, cuyo texto se hace público, en cumplimiento del artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Capítulo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto

La presente Ordenanza tiene por objeto la regulación de los aspectos electrónicos de la Administración municipal, la creación y determinación del régimen jurídico propio de la sede electrónica, del registro electrónico y de la gestión electrónica administrativa, haciendo efectivo el derecho de los ciudadanos al acceso electrónico a los servicios públicos municipales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta Ordenanza será de aplicación al Ayuntamiento y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de este, y a los ciudadanos en sus relaciones con la Administración municipal.

Capítulo 2. Sistemas de identificación y autenticación

Artículo 3. Sistemas de identificación y autenticación

Los sistemas de identificación y autenticación serán los establecidos en el capítulo II del título I de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante la Administración municipal a través de cualquier sistema que cuente con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad. En particular, serán admitidos, los sistemas siguientes:

- a) Sistemas basados en certificados electrónicos reconocidos o cualificados de firma electrónica expedidos por prestadores incluidos en la «Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación». A estos efectos, se entienden comprendidos entre los citados certificados electrónicos reconocidos o cualificados los de persona jurídica y de entidad sin personalidad jurídica.
- b) Sistemas basados en certificados electrónicos reconocidos o cualificados de sello electrónico expedidos por prestadores incluidos en la «Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación».
- c) Sistemas de clave concertada y cualquier otro sistema que la Administración municipal considere válido, en los términos y condiciones que se establezcan.

Los interesados podrán firmar a través de cualquier medio que permita acreditar la autenticidad de la expresión de su voluntad y consentimiento, así como la integridad e inalterabilidad del documento.

En el caso de que los interesados optarán por relacionarse con las Administración municipal a través de medios electrónicos, se considerarán válidos a efectos de firma.

- a) Sistemas de firma electrónica reconocida o cualificada y avanzada basados en certificados electrónicos reconocidos o cualificados de firma electrónica expedidos por prestadores incluidos en la «Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación». A estos efectos, se entienden comprendidos entre los citados certificados electrónicos reconocidos o cualificados los de persona jurídica y de entidad sin personalidad jurídica.
- b) Sistemas de sello electrónico reconocido o cualificado y de sello electrónico avanzado basados en certificados electrónicos reconocidos o cualificados de sello electrónico incluidos en la «Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación».

c) Cualquier otro sistema que la Administración municipal considere válido, en los términos y condiciones que se establezcan.

Con carácter general, para realizar cualquier actuación prevista en el procedimiento administrativo, será suficiente con que los interesados acrediten previamente su identidad a través de cualquiera de los medios de identificación previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las Administraciones Públicas solo requerirán a los interesados el uso obligatorio de firma para:

- a) Formular solicitudes.
- b) Presentar declaraciones responsables o comunicaciones.
- c) Interponer recursos.
- d) Desistir de acciones.
- e) Renunciar a derechos.

Capítulo 3. Sede electrónica

Artículo 4. Sede electrónica

Se crea la sede electrónica del Ayuntamiento.

La titularidad de la sede electrónica corresponderá a la Administración municipal.

La sede electrónica se crea con sujeción a los principios de transparencia, publicidad, responsabilidad, calidad, seguridad, disponibilidad, accesibilidad, neutralidad e interoperabilidad.

La sede electrónica utilizará para identificarse y garantizar una comunicación segura, certificado reconocido o cualificado de autenticación de sitio web o equivalente.

La sede electrónica deberá ser accesible a los ciudadanos todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día. Sólo cuando concurren razones justificadas de mantenimiento técnico u operativo podrá interrumpirse, por el tiempo imprescindible, la accesibilidad a la misma. La interrupción deberá anunciarse en la propia sede con la antelación que, en su caso, resulte posible. En supuestos de interrupción no planificada en el funcionamiento de la sede, y siempre que sea factible, el usuario visualizará un mensaje en que se comunique tal circunstancia.

Artículo 5. Catálogo de procedimientos

Tal y como establece artículo 53.1 f) de la citada Ley 39/2015, el interesado tiene, entre otros, el derecho a obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se proponga realizar.

En este mismo sentido, el artículo 16.1 también de la Ley 39/2015, establece que en la sede electrónica de acceso a cada registro figurará la relación actualizada de trámites que pueden iniciarse en el mismo.

A estos efectos, el Ayuntamiento hará público y mantendrá actualizado el catálogo de procedimientos y actuaciones en la sede electrónica.

Artículo 6. Contenido de la sede electrónica

La sede electrónica tendrá el contenido marcado en la legislación aplicable, debiendo figurar en todo caso:

- a) La identificación del órgano titular de la sede y de los responsables de su gestión y de los servicios puestos a disposición de la misma y, en su caso, de las subseces de ella derivadas.
- b) La información necesaria para la correcta utilización de la sede, incluyendo el mapa de la sede electrónica o información equivalente, con especificación de la estructura de navegación y las distintas secciones disponibles.
- c) Sistema de verificación de los certificados de la sede, que estará accesible de forma directa y gratuita.
- d) Relación de sistemas de firma electrónica que conforme sean admitidos o utilizados en sede.
- e) La relación de sellos electrónicos utilizados por la Administración municipal, incluyendo las características de los certificados electrónicos y los prestadores que los expiden, así como el sistema de verificación de los mismos.
- f) Un acceso al registro electrónico y a la disposición de creación del registro o registros electrónicos accesibles desde la sede.

- g) La información relacionada con la protección de datos de carácter personal.
- h) El Inventario de información administrativa, con el catálogo de procedimientos y servicios prestados por el Ayuntamiento.
- i) La relación de los medios electrónicos que los ciudadanos pueden utilizar en el ejercicio de su derecho a comunicarse con la Administración municipal.
- j) Medios disponibles para la formulación de sugerencias y quejas.
- k) El acceso, en su caso, al estado de tramitación del expediente, previa identificación del interesado.
- l) La comprobación de la autenticidad e integridad de los documentos emitidos por los órganos u organismos públicos que abarca la sede que hayan sido autenticados mediante código seguro de verificación.
- m) La indicación de la fecha y hora oficial.
- n) El calendario de días hábiles e inhábiles a efectos del cómputo de plazos.
- o) Se publicarán los días y el horario en el que deban permanecer abiertas las oficinas que prestarán asistencia para la presentación electrónica de documentos, garantizando el derecho de los interesados a ser asistidos en el uso de medios electrónicos.
- p) Directorio geográfico actualizado que permita al interesado identificar la oficina de asistencia en materia de registros más próxima a su domicilio.
- q) Códigos de identificación vigentes relativos a los órganos, centros o unidades administrativas.

Artículo 7. Tablón de edictos electrónico

La sede electrónica tendrá un tablón de edictos electrónico donde se publicarán los actos y comunicaciones que por disposición legal y reglamentaria así se determinen.

El Ayuntamiento garantizará mediante los instrumentos técnicos pertinentes el control de las fechas de publicación de los anuncios o edictos con el fin de asegurar la constatación de la misma a efectos de cómputos de plazos.

Artículo 8. Publicidad activa

El Ayuntamiento publicará de forma periódica y actualizada la información cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública, todo ello de conformidad con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En este sentido, el Ayuntamiento publicará:

- Información institucional, organizativa, y de planificación.
- Información de relevancia jurídica, esto es normativa propia, tanto ordenanzas o reglamentos como ordenanzas fiscales o cualesquiera otras disposiciones de carácter general.
- Información económica, presupuestaria y estadística.

Artículo 9. Perfil de contratante

Desde la sede electrónica se accederá al perfil de contratante del Ayuntamiento, cuyo contenido se ajustará a lo dispuesto en la normativa de contratación.

Capítulo 4. Registro electrónico

Artículo 10. Creación y funcionamiento del registro electrónico

Mediante esta Ordenanza se crea el registro electrónico del Ayuntamiento y de sus entidades de derecho público dependientes, se determina el régimen de funcionamiento y se establecen los requisitos y condiciones que habrán de observarse en la presentación y remisión de solicitudes, escritos y comunicaciones que se transmitan por medios electrónicos.

El funcionamiento del registro electrónico se rige por lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la presente Ordenanza y, en lo no previsto por estos, en la normativa de Derecho Administrativo que le sea de aplicación.

Artículo 11. Naturaleza y eficacia del registro electrónico

Este Ayuntamiento dispone de un registro electrónico general en el que se hará el correspondiente asiento de todo documento que sea presentado o que se reciba.

Los registros electrónicos de todas y cada una de las Administraciones deberán ser plenamente interoperables, de modo que se garantice su compatibilidad informática e interconexión, así como

la transmisión telemática de los asientos registrales y de los documentos que se presenten en cualquiera de los registros.

Artículo 12. Funciones del registro electrónico

El registro electrónico del Ayuntamiento cumplirá las siguientes funciones:

- a) La recepción de escritos, solicitudes y comunicaciones, así como la anotación de su asiento de entrada.
- b) La expedición de recibos electrónicos acreditativos de la presentación de dichos escritos, solicitudes y comunicaciones.
- c) La remisión de comunicaciones y notificaciones electrónicas, así como la anotación de su asiento de salida.
- d) Cualesquiera otras que se le atribuyan legal o reglamentariamente.

Artículo 13. Responsable del registro electrónico

La responsabilidad de la gestión de este registro corresponderá a la Alcaldía del Ayuntamiento.

Artículo 14. Acceso al registro electrónico

El acceso al registro electrónico se realizará a través de la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Artículo 15. Presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones

Los documentos presentados de manera presencial ante esta Administración, deberán ser digitalizados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 de la Ley 39/2015 y demás normativa aplicable, por la oficina de asistencia en materia de registros en la que hayan sido presentados para su incorporación al expediente administrativo electrónico, devolviéndose los originales al interesado, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la norma determine la custodia por la Administración de los documentos presentados o resulte obligatoria la presentación de objetos o de documentos en un soporte específico no susceptibles de digitalización.

El registro electrónico permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año durante las veinticuatro horas.

El Registro Electrónico se regirá por la fecha y hora oficial de la Sede Electrónica.

El Registro Electrónico generará automáticamente un recibo de la presentación realizada, en formato pdf y mediante alguno de los sistemas de identificación admitidos, que deberá contener fecha y hora de presentación, número de entrada del registro y relación de los documentos adjuntos al formulario de presentación. La falta de emisión del recibo acreditativo de la entrega equivaldrá a la no recepción del documento, lo que deberá ponerse en conocimiento del usuario.

Artículo 16. Rechazo de solicitudes, escritos y comunicaciones

La Administración municipal podrá rechazar aquellos documentos electrónicos que se presenten en las siguientes circunstancias:

- a) Que contengan código malicioso o un dispositivo susceptible de afectar a la integridad o la seguridad del sistema.
- b) En el caso de utilización de documentos normalizados, cuando no se cumplimenten los campos requeridos como obligatorios o cuando tenga incongruencias u omisiones que impidan su tratamiento.

Los documentos adjuntos a los escritos y comunicaciones presentadas en el registro electrónico deberán ser legibles y no defectuosos, pudiéndose utilizar los formatos comúnmente aceptados que se harán públicos en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

En estos casos, se informará de ello al remitente del documento, con indicación de los motivos del rechazo así como, cuando ello fuera posible, de los medios de subsanación de tales deficiencias. Cuando el interesado lo solicite, se remitirá justificación del intento de presentación, que incluirá las circunstancias del rechazo.

Artículo 17. Cómputo de los plazos

El registro electrónico se regirá, a efectos de cómputo de plazos, vinculantes tanto para los interesados como para las Administraciones Públicas, por la fecha y la hora oficial de la sede electrónica, que contará con las medidas de seguridad necesarias para garantizar su integridad y figurar visible.

El registro electrónico estará a disposición de sus usuarios las veinticuatro horas del día, todos los días del año, excepto las interrupciones que sean necesarias por razones técnicas.

A los efectos de cómputo de plazos habrá que estar a lo siguiente:

— Cuando los plazos se señalen por horas se entiende que estas son hábiles. Serán hábiles todas las horas del día que formen parte de un día hábil.

Los plazos expresados por horas se contarán de hora en hora y de minuto en minuto desde la hora y minuto en que tenga lugar el acto de que se trate y no podrán tener una duración superior a veinticuatro horas, en cuyo caso se expresarán en días.

— Cuando los plazos se señalen por días, se entiende que estos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos.

— La entrada de solicitudes, escritos y/o comunicaciones recibidas en días inhábiles se entenderán efectuadas en la primera hora del primer día hábil siguiente. Para ello, en el asiento de entrada se inscribirán como fecha y hora de la presentación aquellas en las que se produjo efectivamente la recepción, constando como fecha y hora de entrada la primera hora del primer día hábil siguiente.

— La entrada de las solicitudes se entenderán recibidas en el plazo establecido si se inicia la transmisión dentro del mismo día y se finaliza con éxito. A efectos de cómputo de plazos, será válida y producirá efectos jurídicos la fecha de entrada que se consigne en el recibo expedido por la unidad de registro.

— No se dará salida, a través del registro electrónico, a ningún escrito o comunicación en día inhábil.

— Se consideran días inhábiles, a efectos del registro electrónico de la Administración municipal, los sábados, domingos y los establecidos como días festivos en el calendario oficial de fiestas laborales del Estado, de la Comunidad Autónoma y por los de la capitalidad del municipio. A estos efectos, se podrá consultar el calendario publicado en la sede electrónica.

Capítulo 5. Notificaciones electrónicas

Artículo 18. Condiciones generales de las notificaciones

Las notificaciones se practicarán preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, cuando el interesado resulte obligado a recibirlas por esta vía.

No obstante, lo anterior, las Administraciones podrán practicar las notificaciones por medios no electrónicos en los siguientes supuestos.

a) Cuando la notificación se realice con ocasión de la comparecencia espontánea del interesado o su representante en las oficinas de asistencia en materia de registro y solicite la comunicación o notificación personal en ese momento.

b) Cuando para asegurar la eficacia de la actuación administrativa resulte necesario practicar la notificación por entrega directa de un empleado público de la Administración notificante.

Con independencia del medio utilizado, las notificaciones serán válidas siempre que permitan tener constancia de su envío o puesta a disposición, de la recepción o acceso por el interesado o su representante, de sus fechas y horas, del contenido íntegro, y de la identidad fidedigna del remitente y destinatario de la misma. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente.

Los interesados que no estén obligados a recibir notificaciones electrónicas, podrán decidir y comunicar en cualquier momento a la Administración Pública, mediante los modelos normalizados que se establezcan al efecto, que las notificaciones sucesivas se practiquen o dejen de practicarse por medios electrónicos.

El consentimiento de los interesados podrá tener carácter general para todos los trámites que los relacionen con la Administración municipal o para uno o varios trámites según se haya manifestado.

El interesado podrá asimismo, durante la tramitación del procedimiento, modificar la manera de comunicarse con la Administración municipal, optando por un medio distinto del inicialmente elegido, bien determinando que se realice la notificación a partir de ese momento mediante vía electrónica o revocando el consentimiento de notificación electrónica para que se practique la notificación vía postal, en cuyo caso deberá comunicarlo al órgano competente y señalar un domicilio postal donde practicar las sucesivas notificaciones.

Esta modificación comenzará a producir efectos respecto de las comunicaciones que se produzcan a partir del día siguiente a su recepción en el registro del órgano competente.

Artículo 19. Práctica de las notificaciones electrónicas

La práctica de la notificación electrónica se realizará por comparecencia electrónica.

La notificación por comparecencia electrónica consiste en el acceso por parte del interesado debidamente identificado, al contenido de la actuación administrativa correspondiente a través de la sede electrónica de la Administración municipal.

Para que la comparecencia electrónica produzca los efectos de notificación, se requerirá que reúna las siguientes condiciones:

- Con carácter previo al acceso a su contenido, el interesado deberá visualizar un aviso del carácter de notificación de la actuación administrativa que tendrá dicho acceso.
- El sistema de información correspondiente dejará constancia de dicho acceso con indicación de fecha y hora, momento a partir del cual la notificación se entenderá practicada a todos los efectos legales.

El sistema de notificación permitirá acreditar la fecha y hora en que se produzca la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, así como la de acceso a su contenido.

Cuando la notificación por medios electrónicos sea de carácter obligatorio, o haya sido expresamente elegida por el interesado, se entenderá rechazada cuando hayan transcurrido diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido.

Disposición adicional primera. Entrada en funcionamiento de la sede electrónica

La sede electrónica entrará en funcionamiento a las cero horas y un segundo del día siguiente a la publicación definitiva de esta ordenanza en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Disposición adicional segunda. Entrada en funcionamiento del registro electrónico

El registro electrónico entrará en funcionamiento a las cero horas y un segundo del día siguiente a la publicación definitiva de esta ordenanza en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Disposición adicional tercera. Seguridad

La seguridad de las sedes y registros electrónicos, así como la del acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, se regirán por lo establecido en el Esquema Nacional de Seguridad.

El Pleno del Ayuntamiento aprobará su política de seguridad con el contenido mínimo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

Se deberá dar publicidad en las correspondientes sedes electrónicas a las declaraciones de conformidad y a los distintivos de seguridad de los que se disponga.

Se deberá realizar una auditoría regular ordinaria al menos cada dos años. Cada vez que se produzcan modificaciones sustanciales en el sistema de información que puedan repercutir en las medidas de seguridad requeridas, se deberá realizar una auditoría con carácter extraordinario, que determinará la fecha de cómputo para el cálculo de los dos años. El informe de auditoría tendrá el contenido establecido en el artículo 34.5 del Esquema Nacional de Seguridad.

Disposición adicional cuarta. Protección de datos

La prestación de los servicios y las relaciones jurídicas a través de redes de telecomunicación se desarrollarán de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, y las disposiciones específicas que regulan el tratamiento automatizado de la información, la propiedad intelectual y los servicios de la sociedad de la información.

Disposición adicional quinta. Ventanilla única de la Directiva de Servicios

El Ayuntamiento garantizará, dentro del ámbito de sus competencias, que los prestadores de servicios puedan obtener la información y formularios necesarios para el acceso a una actividad y su ejercicio a través de la Ventanilla Única de la Directiva de Servicios (www.eugo.es), así como conocer las resoluciones y resto de comunicaciones de las autoridades competentes en relación con sus solicitudes. Con ese objeto, el Ayuntamiento impulsará la coordinación para la normalización de los formularios necesarios para el acceso a una actividad y su ejercicio.

Disposición adicional sexta. Habilitación de desarrollo

Se habilita a la Alcaldía Presidencia para que adopte las medidas organizativas necesarias que permitan el desarrollo de las previsiones de la presente Ordenanza y pueda modificar los aspectos técnicos que sean convenientes por motivos de normalización, interoperabilidad o, en general, adaptación al desarrollo tecnológico.

Disposición adicional séptima. Aplicación de las previsiones contenidas en esta Ordenanza

Las previsiones contenidas en esta Ordenanza serán de aplicación teniendo en cuenta el estado de desarrollo de las herramientas tecnológicas del Ayuntamiento, que procurará adecuar sus

aplicaciones a las soluciones disponibles en cada momento, sin perjuicio de los períodos de adaptación que sean necesarios. Cuando las mismas estén disponibles, se publicará tal circunstancia en la sede electrónica.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente Ordenanza se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y no entrará en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 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.

En Zotes del Páramo, 23 de enero de 2018.—La Alcaldesa, María Carmen Quiñones Cadenas.

2882

Administración Local

Mancomunidades de Municipios

MONTAÑA DE RIAÑO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el [Presupuesto definitivo de esta Mancomunidad para el año 2018](#) por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

ESTADO DE GASTOS

	<i>Euros</i>
Cap. I.—Gastos de personal	145.300
Cap. II.—Gastos en bienes corrientes y servicios	72.700
Cap. III.—Gastos financieros	15.500
Cap. IV.—Transferencias corrientes	163.300
Cap. VI.—Inversiones reales	25.000
Cap. IX.—Pasivos financieros	30.200
Total	452.000

ESTADO DE INGRESOS

	<i>Euros</i>
Cap. III.—Tasas y otros ingresos	322.000
Cap. IV.—Transferencias corrientes	130.000
Total	452.000

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de esta Mancomunidad, siendo la que a continuación se detalla:

1.º Funcionarios:

Secretario-Interventor-Tesorero: 1

2.º Personal Laboral:

Administrativa: 1

Conductor: 2

Contra esta aprobación definitiva del Presupuesto los interesados podrán interponer, conforme establece el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente a la publicación del presente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Riaño, 23 de enero de 2018.—El Presidente, Tomás de la Sierra González.

2942

Administración Local

Juntas Vecinales

CALDAS DE LUNA

Formulada y rendida la [Cuenta General del Presupuesto de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2017](#) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y publicado el preceptivo anuncio de en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de León, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a la fecha del presente, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

Caldas de Luna, a 15 de enero de 2018.—El Presidente, Francisco Gómez Morán.

3685

Administración Local

Juntas Vecinales

SAN BARTOLOMÉ DE RUEDA

Formulada la [Cuenta General de esta Entidad, correspondiente al ejercicio del año 2017](#), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente al en que aparezca la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

San Bartolomé de Rueda, a 15 de enero de 2018.–El Presidente, Juan Manuel Torbado Díez.

Administración Local

Juntas Vecinales

SAN BARTOLOMÉ DE RUEDA

El Pleno de esta Junta Vecinal de San Bartolomé de Rueda, en sesión de fecha 31 de diciembre de 2017, adoptó el acuerdo de aprobar provisionalmente el [Presupuesto General de esta entidad local menor para el ejercicio 2018](#).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (BOE de 9 de marzo de 2004), y artículo 20 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril (BOE número 101, de 27 de abril), el Presupuesto junto a su expediente y con el referido acuerdo estarán expuestos al público en la Secretaría municipal, por plazo de quince días hábiles siguientes al de inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito las reclamaciones que estimen oportunas.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

En San Bartolomé de Rueda, a 31 de diciembre de 2017.—El Alcalde Pedáneo, Juan Manuel Torbado Díez.

3682

Administración Local

Juntas Vecinales

TABUYO DEL MONTE

La Junta Vecinal de Tabuyo del Monte ha aprobado el [Presupuesto General para 2018](#). Sometido a exposición pública mediante anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, no se presentaron reclamaciones, por lo que se considera definitivamente aprobado. A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004 de 05 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones corrientes</i>	229.500,00
Capítulo 1. Impuestos directos	
Capítulo 2. Impuestos indirectos	
Capítulo 3. Tasas y otros ingresos	1.000,00
Capítulo 4. Transferencias corrientes	12.000,00
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	216.500,00
<i>Operaciones de capital</i>	5.000,00
Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales	
Capítulo 7. Transferencias de capital	5.000,00
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total de ingresos	234.500,00

GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones corrientes</i>	104.500,00
Capítulo 1. Gastos de personal	
Capítulo 2. Gastos en b. corrientes y servicios	104.400,00
Capítulo 3. Gastos financieros	100,00
Capítulo 4. Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	130.000,00
Capítulo 6. Inversiones reales	130.000,00
Capítulo 7. Transferencias de capital	
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total de gastos	234.500,00

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004 de 05 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril; en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

En Tabuyo del Monte, a 27 de enero de 2018.–El Alcalde Pedáneo, Ángel Abajo Dios.

3684

Administración Local

Juntas Vecinales

VALPORQUERO DE RUEDA

Formulada y rendida la [Cuenta General del Presupuesto de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2017](#), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y publicado el preceptivo anuncio de en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de León, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a la fecha de publicación del presente, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

Valporquero de Rueda, a 15 de enero de 2018.—El Presidente, Dionisio García Díez.

3686

Administración Local

Juntas Vecinales

VALLE DE MANSILLA

A los efectos del artículo 7.º.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público que por acuerdo de esta Junta Vecinal de Valle de Mansilla, de fecha 1 de octubre de 2017, se ha delegado la gestión de la facultad recaudatoria en sus periodos voluntario y ejecutivo de la tasa por la prestación del servicio de cementerio público local en la localidad de Valle de Mansilla, en el Servicio de Gestión, Inspección y Recaudación Tributaria de la Diputación de León.

Valle de Mansilla, a 11 de enero de 2018.—El Presidente, Álvaro Canseco Castro.

3430

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLAVANTE

Aprobado inicialmente por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 31 de diciembre de 2017, el [Presupuesto General para el año 2018](#), queda expuesto al público por espacio de quince días, conforme establece el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrán los interesados a que se refiere el artículo 170, de la citada disposición, examinarlo y presentar reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes ante dicha Junta Vecinal, por alguno de los motivos señalados en el punto 2.º de dicho artículo.

El Presupuesto General se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se presentan reclamaciones.

Villavante, a 31 de diciembre de 2017.—El Presidente, Ángel José Iglesias Martínez.

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLAVANTE

Formulada y rendida la [Cuenta General del Presupuesto de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2017](#), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y publicado el preceptivo anuncio de en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de León, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones contra las mismas.

Villavante, a 15 de enero de 2018.—El Presidente, Ángel José Iglesias Martínez.

3683

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 12 de enero de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019](#) (N.º convenio 24002905011980).

Vista el acta, de fecha 17 de octubre de 2017, de firma del Convenio Colectivo del sector del comercio de la madera y del mueble de la provincia de León 2017-2019 (N.º convenio 24002905011980), y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden de 20 de diciembre de 2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 12 de enero de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Partes signatarias.—El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Comercio de Madera y Mueble, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) y, de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT)

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.—Ámbito funcional y territorial.—El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el acuerdo General Marco de Comercio de fecha 2 de febrero de 2012, y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades del Comercio de la Madera y del Mueble. Este convenio será de aplicación en León y Provincia.

Artículo 3.º.—Ámbito personal.—El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, con excepción de los cargos de Alta Dirección o Alto Consejo, en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4.º.—Vigencia y duración.—El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día primero de enero de 2017. Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5.º.—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6.º.—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco de Comercio, aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012, y modificaciones posteriores y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan vigentes y el 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.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.º.—Jornada de trabajo.—La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto, con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Se acuerda que en caso de que se pactara un horario unificado para todo el comercio, se estaría a lo dispuesto en él.

Artículo 8.º.—Vacaciones.—Las vacaciones retribuidas para todo el personal afectado por este convenio serán de treinta días naturales, de los cuales, como mínimo, diecisiete días se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1.º de mayo al 30 de septiembre, los restantes días se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se percibirán de acuerdo con el salario que figura en el Tabla Salarial anexa, vigente en cada momento, más el plus “Ad Personam”.

Artículo 9.º.—Permisos retribuidos.—A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: cónyuge, suegros, abuelos políticos, nietos políticos, yernos, nueras y cuñados

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

f). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Capítulo III.—Del personal y condiciones económicas

Artículo 10.º.—Conciliación de la vida laboral y familiar.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Protección por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más 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, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, 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 esta 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 período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples 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 definitivo, 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 múltiples.

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.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, 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 el artículo 48. 5 del ET y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

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

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

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

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

Permisos retribuidos: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador, en cuyo caso, la duración será de 14 días laborables.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún 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, 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Nulidad del despido: Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores 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, acogimiento, guarda con fines de adopción, o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el 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, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos 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 las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 11.º.-Clasificación profesional.—Dando cumplimiento a lo establecido en el “Anexo de Adecuación” del acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las Categorías Profesionales en Grupos Profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

Cambio de categoría.—Los trabajadores contratados como ayudante de dependiente, pasarán automáticamente a la categoría de dependiente al año de su contratación.

Artículo 12.º.—Conductor, transportador e instalador de muebles.—Se mantiene la categoría profesional denominada “Conductor, Transportador e Instalador de Muebles” en la que estarán encuadrados los Conductores con Carnet de Primera y Segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

Artículo 13.º.—A efectos de retribución del personal no se hace distinción alguna de las categorías de los establecimientos mercantiles.

Artículo 14.—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otra empresa y/o tengan ingresos equivalentes a los establecidos en este convenio.

Artículo 15.º.—Salario.—El incremento salarial pactado en el presente convenio para el año 2017 es 1,5%, y es el que figura en el Anexo I del mismo. Para el año 2018 será del 2,00%, y para el año 2019 será del 2,5%.

Artículo 16.º.—Revisión.—En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2017 un incremento superior al 1,5%, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2016, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2017, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2018 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2018 se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2018, excede del 2%. Para el año 2019 se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2019, excede del 2,5%.

Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2017, 2018 y 2019) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 17.º.—Inaplicación de las condiciones de trabajo.—El procedimiento y condiciones para la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio será el establecido en la legislación vigente.

En caso de desacuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado, el día 30 de septiembre de 2015 por CECAL, CCOO y UGT de Castilla y León, y modificado por resolución de 10 de abril de 2017 (*Boletín Oficial de Castilla y León* 12 de abril de 2017) o el que en su caso le sustituya.

Artículo 18.º.—Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia para 2017 consistente en 6,05 euros por día efectivo de trabajo, para todas las categorías profesionales. Para los años 2018 y 2019 serán 6,17 euros y 6,32 euros por día efectivo de trabajo, respectivamente

Artículo 19.º.—Plus “ad personam”.—Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2% en el año 1.998, un 2% en el año 1.999 y el 2,5% en el año 2.000.

Artículo 20.º.—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de marzo: Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad.

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará prorrateada en los doce meses del año, reflejándose en el recibo de salarios como "prorrata paga marzo".

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio de antigüedad.

Artículo 21.º.—Dietas.—Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 14,51 € la media dieta y 60,42 € la dieta completa para el año 2017. Para el año 2018 será 14,80 € la media dieta y 61,63 €, la dieta completa y para el año 2019, 15,17 € la media dieta y 63,17 € la dieta completa.

Artículo 22.º.—Premio de vinculación.—A todos los trabajadores que vienen prestando sus servicios en la misma empresa durante 25 años, se les abonará una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad del salario que perciba al cumplirse dicho tiempo. Aquellos trabajadores que lleven más de 20 años en la empresa y causen baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, antes de los 25 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

Artículo 23.º.—Horas extraordinarias.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

Capítulo IV.—Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 24.º.—Principio de igualdad.—El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 25.º.—Principio de no discriminación.—Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa

o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 26.º.—Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en el capítulo IV del AMAC.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, y con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo IV del AMAC.

Artículo 27.º.—Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 28.º.—Transparencia en la implantación del plan de igualdad.—Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 29.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo V.—Garantías sindicales

Artículo 30.º.—Garantías sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, así como a la asistencia a las Comisiones Negociadoras y Paritarias del presente convenio.

Se podrán acumular dichas horas según establece el citado Artículo del E.T.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal emitirán con carácter previo, los siguientes informes:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, este recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Capítulo VI.—Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 31.º.—Enfermedad o accidente.—En las situaciones de baja por enfermedad o accidente el trabajador percibirá, por parte de la empresa, la diferencia del salario íntegro hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

Artículo 32.º.—Prevención de riesgos laborales.—Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Artículo 33.º.—Seguridad e higiene en el trabajo.—Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

Artículo 34.º.—Indemnización por Invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas mantendrán en vigor la correspondiente póliza para asegurar los Riesgos de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez o Muerte en cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de Accidente de Trabajo, entendiéndose este, según la legislación laboral, como el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 19.716,09 euros para cada una de dichas contingencias para el año 2017, 20.110,41 euros para el año 2018 y 20.613,17 euros para el año 2019.

Capítulo VII.—Otras disposiciones

*Artículo 35.º.—*Los trabajadores que por motivo de maternidad - paternidad soliciten una excedencia las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

*Artículo 36.º.—Formación.—*Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del acuerdo tripartito firmado a nivel nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Capítulo VIII.—Contratación

Artículo 37.º.—Contratos de duración determinada.

1.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.—En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

Artículo 38.º.—Contratos formativos.—

1. El contrato de trabajo en prácticas 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, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior a 60% y 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

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

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

b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
De 11 a 40	4
De 41 a 100	8
De 101 a 500	20
Más de 501	30

Para determinar el número máximo de trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio. También se podrá recibir dicha formación en la propia empresa si esta dispusiera de instalaciones y personal adecuado a efectos de acreditación de competencia y cualificación profesional.

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en este.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución de trabajador contratado para la formación, será del 80 y 85% del salario, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo y con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

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

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

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica

Artículo 39.º.—Jubilación parcial y contrato de relevo.—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en los párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme el TRLGSS. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo IX.—Régimen disciplinario

Artículo 40.º.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 41.º.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42.º.—*Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.º.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.º.—Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.º.—No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.º.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 6.º.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.º.—Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.º.—No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 9.º.—Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43.º.—*Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.º.—La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de

trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.º.–Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.º.–Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.º.–Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

6.º.–Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.º.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.º.–La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.º.–La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 44.º.–Faltas muy graves.–Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º.–Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.º.–La simulación de enfermedad o accidente.

3.º.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.º.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.º.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.º.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.º.–Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.º.–Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.º.–Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.º.–Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.º.–La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.º.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.º.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.º.–Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.º.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16.º.–El acoso sexual.

17.º.–Mobbing.

Artículo 45.º.–Régimen de sanciones. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 46.º.–Sanciones máximas.—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1.º.—Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º.—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º.—Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47.º.–Prescripción.—La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X.—Disposiciones finales

Primera.—Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio, resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: don José Manuel García Díez por (UGT) y David Fernández Ramón por (CCOO), y dos representantes, uno de la central sindical UGT y otro de la central sindical CCOO. Por los empresarios, don Luis Muñoz Merino, don Luis Alfonso Fernández Martínez y don Nazario Robles Rivero, por la Asociación Provincial del Comercio de la Madera y Mueble integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), don Javier Menéndez Gayo por la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora, designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.—Interpretación del convenio.
- 2.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.—Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECAL, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Segunda.—Solución extrajudicial de conflictos.—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Tercera.—Indivisibilidad.—El articulado del presente convenio y sus Anexos I y II, forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Cuarta.–Denuncia.–Expirada la vigencia del presente convenio, a partir de 1 de enero del año 2020 y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Quinta.–Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un “único convenio de comercio” y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 17 de octubre de 2017.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES, CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, COMERCIO DEL MUEBLE Y LA MADERA 2017, 2018 Y 2019

	Salario en euros		
	2017 (1,5%)	2018 (2,00%)	2019 (2,50%)
Grupo I Director, Titulado Superior	1.301,36 €	1.327,39 €	1.360,57 €
Grupo II Titulado Medio, Jefe de División	1.248,48 €	1.273,45 €	1.305,29 €
Grupo III Encargado General, Jefe de Administración, Jefe de Personal, Jefe de Compras y Jefe de Ventas	1.126,57 €	1.149,10 €	1.177,83 €
Grupo IV Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén	1.110,73 €	1.132,95 €	1.161,27 €
Grupo V Jefe de Grupo, Contable, Cajero, Dibujante, Jefe de Sección y Escaparartista	1.063,09 €	1.084,35 €	1.111,46 €
Grupo VI Viajante, Oficial Administrativo, Conductor, Transportador y Montador de Muebles, Oficial 1.ª, Intérprete y Dependiente	962,53 €	981,79 €	1.006,33 €
Grupo VII Oficial 2.ª, Corredor de Plaza y Auxiliar de Caja	904,33 €	922,42 €	945,48 €
Grupo VIII Ayudante de Oficio, Auxiliar Administrativo y Mozo especializado, Ayudante de Dependiente	883,00 €	900,66 €	923,18 €
Grupo IX Telefonista, Conserje, Cobrador, Vigilante y Mozo	840,80 €	857,62 €	879,06 €
Grupo X Personal de limpieza por horas	6,02 €	6,14 €	6,30 €
Plus de asistencia	6,05 €	6,17 €	6,32 €
Media dieta	14,51 €	14,80 €	15,17 €
Dieta	60,42 €	61,63 €	63,17 €
Accidente	19.716,09 €	20.110,41 €	20.613,17 €

El dependiente mayor cobrará un 10% más que el dependiente.

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

Director.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Titulado superior.—Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Grupo II

Titulado medio.—Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Jefe de división.—Es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Grupo III

Encargado general.—Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe de administración.—Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Jefe de personal.—Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe de compras.—Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de ventas.—Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV

Jefe de sucursal.—Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de almacén.—Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Grupo V

Jefe de grupo.—Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

Contable, cajero.—Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traducéndolas directa y correctamente en seis.

Dibujante.—Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Jefe de sección de servicio.—Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Escaparatista.—Es el empleado que tiene como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

Grupo VI

Viajante.—Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Oficial administrativo.—Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Conductor, transportador y montador de muebles.—Los conductores con carnet de primera y de segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

Profesionales de oficio: Se incluye en este epígrafe a los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento, comprendiéndose como ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y segunda.

Los conductores de vehículos de motor de explosión, se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

Intérprete.—Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

Dependiente.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

Grupo VII

Corredor de plaza.—Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Auxiliar de caja.—Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Grupo VIII

Ayudante de dependiente/a.—Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta.

Auxiliar administrativo.—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Mozo especializado.—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias

de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Grupo IX

Telefonista.—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Conserje.—Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Cobrador.—Es el empleado mayor de veintiún años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante.—Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Mozo.—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corriente que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Grupo X

Personal de limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

2115

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 12 de enero de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [calendario laboral y las tablas salariales para el año 2018 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial, del sector de edificación y obras públicas](#) de León (N.º convenio 24002005011980).

Vista el acta de fecha 15 de diciembre de 2017 de firma del calendario laboral y las tablas salariales para el año 2018 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial, del sector de edificación y obras públicas de León (número convenio 24002005011980), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 08.07.2015).

Esta oficina territorial de trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 12 de enero de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
1		8	8	D	FN	8	D	8	S	8	FN	S	V*
2		8	8	8	8	S	8	8	D	8	NL	D	V
3		S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	V
4		D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	V
5		8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	V
6		8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FN	V*
7		8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	NL	
8	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	FN	
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
10	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
11	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	FN	8	8	
13	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
14	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
15	8	8	8	D	8	8	D	FN	S	8	8	S	
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
17	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL	
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	V	
19	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	8	V	
20	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	V	
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	V	
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	V	
23	8	8	8	FCL	8	S	8	8	D	8	8	V	
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	V*	
25	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	V*	
26	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	8	V	
27	S	8	NL	8	D	8	8	8	8	S	8	V	
28	D	8	NL	S	8	8	S	8	8	D	8	V	
29	8	-	FN	D	8	8	D	8	S	8	8	V	
30	8	-	FN	NL	8	S	8	8	D	8	8	V	
31	8	-	S	-	8	-	8	8	-	8	-	V*	
DÍAS	18	20	16	19	22	21	22	22	20	22	20	8	230
HORAS	144	160	128	152	176	168	176	176	160	176	160	64	1840

S: Sábado
D: Domingo
FN: Fiesta Nacional

FCL: Fiesta de Castilla y León
NL: No laborable
V: Vacaciones de invierno

11 días de vacaciones x 8 horas: 88 horas Horas anuales: 1.736
2 fiestas locales x 8 horas: 16 horas

Los días 15 de agosto, 24, 25, y 31 de diciembre de 2018 y los días 1 y 6 de enero de 2019 no se computan dentro de las vacaciones.

Las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros Convenios, los días 19, 26, 27 y 28 de marzo, 30 de abril, 2 de noviembre y 7 y 17 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

Las fiestas locales que coincidan en sábado o domingo se trasladarán al día laborable inmediatamente anterior, a los efectos de no exceder la jornada laboral en cómputo anual de 1.736 horas.

TABLAS SALARIALES 2018

Nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extrasal. día	Pagas extras y vacaciones	Cómputo global anual	Horas extras
II	38,31	17,63	5,00	1.744,72	23.044,83	19,03
III	37,70	17,63	5,00	1.704,14	22.719,29	18,74
IV	37,17	17,63	5,00	1.663,55	22.419,77	18,48
V	36,43	17,63	5,00	1.598,65	21.977,92	18,13
VI	35,37	17,63	5,00	1.541,85	21.452,02	17,67
VII	33,38	17,63	5,00	1.501,26	20.662,57	16,88
VIII	31,37	17,63	5,00	1.436,35	19.795,78	16,14
IX	29,62	17,63	5,00	1.395,76	19.088,71	15,48
X	27,99	17,63	5,00	1.338,96	18.372,00	14,86
XI	26,52	17,63	5,00	1.274,03	17.682,98	14,23
XII	24,40	17,63	5,00	1.233,45	16.850,17	13,46
XIII	18,40	17,63	5,00	868,27	13.747,22	10,38
Art. 34	Ropa de trabajo			0,24		
Art. 35	Desgaste herramienta			0,34		
Art. 36	Dieta			31,97		
Art. 36	1/2 dieta			11,13		
Art. 37	Kilometraje			0,34		
Art. 40.1.B	Indemnización			47.000,00		
Art. 40.1.C	Indemnización			28.000,00		

DIFERENCIAS A PAGAR CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2018

Nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extrasal. día	Pagas extras y vacaciones	Cómputo global anual	Horas extras
II	0,75	0,35	0,10	34,21	451,86	0,37
III	0,74	0,35	0,10	33,41	445,48	0,37
IV	0,73	0,35	0,10	32,62	439,60	0,36
V	0,71	0,35	0,10	31,35	430,94	0,36
VI	0,69	0,35	0,10	30,23	420,63	0,35
VII	0,65	0,35	0,10	29,44	405,15	0,33
VIII	0,62	0,35	0,10	28,16	388,15	0,32
IX	0,58	0,35	0,10	27,37	374,29	0,30
X	0,55	0,35	0,10	26,25	360,24	0,29
XI	0,52	0,35	0,10	24,98	346,73	0,28
XII	0,48	0,35	0,10	24,19	330,40	0,26
XIII	0,36	0,35	0,10	17,02	269,55	0,20
Art. 34	Ropa de trabajo			0,00		
Art. 35	Desgaste herramienta			0,01		
Art. 36	Dieta			0,63		
Art. 36	1/2 dieta			0,22		
Art. 37	Kilometraje			0,01		
Art. 40.1.B	Indemnización			-		
Art. 40.1.C	Indemnización			-		

2116

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 16 de enero de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León](#) (n.º convenio 24002005011980).

Vista el acta, de fecha 15 de noviembre de 2017, de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de edificación y obras públicas de León (n.º convenio 24002005011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 16 de enero de 2018.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LEÓN

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.—Partes signatarias.

1. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical; y, de otra parte, la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública (ALEOP), en representación empresarial.

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.—Ámbito funcional.

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras
- c) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- d) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo V del mismo.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo V, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 3.—Ámbito territorial.

El presente Convenio se extenderá a toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de dicha provincia.

Artículo 4.—Ámbito personal.

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo 1.º.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (NIVEL I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 5.—Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, produciendo efectos desde el 1 de enero de 2017.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá la vigencia de 5 años, y por tanto extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el presente Convenio referente a:

- a) Inaplicación de condiciones de trabajo: Capítulo II, artículos 8 al 11.
- b) Contrato fijo de obra: Capítulo IV, artículo 15.
- c) Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas: Capítulo IV, artículo 19.
- d) Jubilación: Capítulo VIII, artículo 52.
- e) Comisión Paritaria: Capítulo XII, artículo 64.
- f) Igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo

en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.—Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo, con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un período de hasta doce meses más.

5. De no alcanzar un acuerdo de convenio, según los plazos contemplados anteriormente, las partes negociadoras deberán acudir al procedimiento de conciliación-mediación dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León –SERLA– 4 meses antes de la posible pérdida del convenio colectivo con la finalidad de resolver sus diferencias.

6. En los casos en que el procedimiento de conciliación-mediación finalice sin avenencia, cualquiera de las partes podrán someter sus discrepancias a un arbitraje dos meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

7. Las partes podrán acordar someterse a cualquiera de las fases establecidas en este artículo, sin necesidad de acudir a las fases anteriores, y respetando en todo caso, el plazo máximo para la mediación y arbitraje, que deberán realizarse dentro de los 24 meses desde la denuncia del convenio.

8. En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II.—Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 8.—Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Artículo 9.–Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 10.–Causas.

1.–Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa, alternativamente, tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos, o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderá que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir, dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo), o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses, sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

2.–A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Artículo 11.–Procedimiento.

1.–Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos, se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible, y a meros efectos enunciativos, se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el “Resultado de explotación” o de “ventas” se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo 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, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 9, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo XII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto, deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y, en su caso, a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) provincial, u otro organismo equivalente al que se hayan adherido.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el VI Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a “Inaplicación de Condiciones de Trabajo”, se estableciesen, mediante acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados acuerdos interprofesionales.

Capítulo III.—Condiciones generales de ingreso

Artículo 12.—Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 13.—Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Empleados:

- Niveles III (excepto titulados medios), IV y V:

Tres meses.

- Niveles VI al X: dos meses.

- Resto de personal: quince días naturales.

c) Personal Operario:

- Encargados y Capataces: un mes.

- Resto de personal: quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Capítulo IV.—Contratación

Artículo 14.—Contratación.

El ingreso al trabajo, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio, será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 15.—Contrato fijo de obra.

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2. Este contrato se concierta, con carácter general, para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15,1,a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de

los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo IX y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1,a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 14 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto, la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 14 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 19 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 16.—Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

Así, en esta materia se estará a lo establecido en el VI Convenio General del Sector de Construcción.

Artículo 17.—Contrato para la formación.

1. El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

3. Podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX del Anexo III del convenio.

4. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

5. En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

6. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

7. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

8. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados 4 y 6 precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder

del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

9. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

10. El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

11. La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de los apartados 4 y 6 de este artículo:

1.º año	60 por 100
2.º año	70 por 100
3.º año	85 por 100

Colectivos del apartado 5 de este artículo:

1.º año	95 por 100
2.º año	100 por 100

12. Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales establecidos en el presente Convenio en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

13. Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

14. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

15. Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en el apartado 11 de este artículo.

16. La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Artículo 18.—Subcontratación.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 40 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio Provincial.

3. A efectos de la citada ejecución de obras o servicios el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo X de este Convenio. De dicho documento una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 19.—Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 2, apartado b) y el Anexo V, apartado b) del presente Convenio colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.
- b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
- d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.
- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 5 referido al ámbito temporal, punto 2.

Capítulo V.—Clasificación profesional

Artículo 20.—Clasificación profesional

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

3. En el anexo III de este Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo IV de este Convenio se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

Capítulo VI.—Percepciones económicas

Artículo 21.—Estructura de las percepciones económicas.

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de este Convenio Provincial, se fija, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

*Salario Base.

*Gratificaciones extraordinarias.

*Pluses Salariales.

*Pluses Extrasalariales.

2. En el concepto gratificaciones extraordinarias se entienden incluidas la de Verano, la de Navidad y la de Vacaciones.

3. En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

4. En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

5. Dentro del espíritu de homogeneización y racionalización de este Convenio Provincial, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del mismo:

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría y nivel.

6. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores dos complementos del salario: el complemento por cantidad o calidad (primas, incentivos, destajos, plus de actividad o asistencia, horas extraordinarias) y el complemento de puesto de trabajo (trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso).

Artículo 22.—Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figuran en el Anexo I.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, establece el Anexo I.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que establece el Anexo I.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Artículo 23.—Pago de percepciones económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral esta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 24.—Incrementos económicos.

Las tablas del año 2016 vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1,9 por ciento con efectos desde el día 1 de enero de 2017.

En relación a los trabajadores que forman parte del sector público se respetarán siempre todos los requisitos y todas las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en las disposiciones concordantes para el ejercicio de que se trate.

Artículo 25.—Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de este Convenio las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 26.—Gratificaciones extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán semestralmente por días naturales y se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, es la que se determina en el Anexo I, y sobre las mismas se aplicará el premio correspondiente a la antigüedad consolidada.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.—Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 28.—Complemento por discapacidad.

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 29.—Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio o coyuntural.

Artículo 30.—Trabajos nocturnos.

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 % del salario base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1 % del salario base de su categoría.

Artículo 31.—Plus de asistencia y productividad.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible, según el Anexo I.

Artículo 32.—Plus de transporte y distancia.

Con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial en la cantidad que se fija en el Anexo I, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, y calculado por día efectivo de trabajo.

Artículo 33.—Ropa de trabajo.

1. Las empresas facilitarán al personal comprendido entre los niveles VIII a XIII, ambos inclusive, dos buzos al año: uno al terminar el período de prueba y otro a los seis meses, pudiéndose descontar la parte proporcional del coste de la prenda en caso de cese del trabajador antes del período normal de duración.

2. Previo acuerdo entra ambas partes, la entrega al trabajador de dicha prenda, puede sustituirse por una compensación económica de 23 céntimos de euro (0,23 €) por día efectivo de trabajo para el año 2017.

Artículo 34.—Compensación por desgaste de herramientas.

Para este concepto, se fija la cuantía de 34 céntimos de euro (0,34 €) por día efectivo de trabajo para el año 2017, y para las categorías comprendidas en los niveles VIII y IX, ambos inclusive. El trabajador deberá contar con la herramienta necesaria en la obra y que se especifica en el Anexo VI.

Artículo 35.—Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4. El importe de la dieta completa y de la media dieta para el año 2017 será de 31,34 euros y 10,91 euros, respectivamente.

5. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 36.—Kilometraje.

Los trabajadores que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos tendrán derecho a la percepción de 33 céntimos de euro (0,33 €) durante el año 2017.

Artículo 37.—Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.
2. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 38.—Retribución de las horas extraordinarias.

1. El precio de la hora extraordinaria es el que figura en el Anexo II.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 39.—Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:
 - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas vigentes del Convenio aplicable en cada momento.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 47.000 euros.
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 28.000 euros.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados 1.b) y 1.c) serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación de este Convenio.

Artículo 40.—Complemento indemnizatorio por accidentes de trabajo.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base y pluses salariales establecidos en este Convenio durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 41.—Recibo.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

*Capítulo VII.—Tiempo de trabajo**Artículo 42.—Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria anual para el año 2017 será de 1.736 horas, distribuidas según lo dispuesto en el Calendario Laboral que se incorpora a este Convenio como Anexo VIII.
2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Se fija un porcentaje de un 5 % de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

4. A efectos del pago del exceso de jornada en contratos temporales por no haber disfrutado de la totalidad de días no laborables, se considerará el exceso de una hora y media semanal, descontándose del total aquellas horas disfrutadas como consecuencia de los días no laborables previstos en el calendario laboral.

5. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

6. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo registrará el establecido en el Convenio provincial.

7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral establecido en el Convenio provincial o el pactado para el propio centro de trabajo.

Artículo 43.—Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el presente Convenio.

Artículo 44.—Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables; iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

Se abonarán con arreglo a las cantidades que figuran en el Anexo I. Sobre las vacaciones se aplicará el premio correspondiente a la antigüedad consolidada.

2. Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos: Quince días entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, concretándose de común acuerdo entre empresa y trabajador dentro de dicho período, no computándose el 15 de agosto a efectos de las mismas. El segundo se iniciará el día 18 de diciembre, no computándose los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 y 6 de enero.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

Artículo 45.—Permisos y licencias.

1.—El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales, en caso de matrimonio.

Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

Un día, por matrimonio de hijos.

Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día, por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e) el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3.—En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma

finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la Empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5.–El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe 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 trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo VIII.–Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 46.–Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los 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.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 47.–Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

Artículo 48.–Ceses.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 49.—Cese voluntario en la empresa.

El personal sujeto a este Convenio deberá solicitarlo de la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del requisito de preaviso provocará la pérdida del percibo de las partes proporcionales de pagas extraordinarias correspondientes a esos días.

Artículo 50.—Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VII de este Convenio.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente y tendrá validez, únicamente, dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los apartados segundo y tercero de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 51.—Jubilación.

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 15, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 16 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 19.

3. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

4. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Capítulo IX.—Faltas y sanciones

Artículo 52.—Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 53.—Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 54.–Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 55.–Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 56.—Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 57.—Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 58.—Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Capítulo X.—Representantes de los trabajadores

Artículo 59.—Representación unitaria.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón expresada en el párrafo precedente de la movilidad del personal en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 % de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 60.—Representación sindical.

1. En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 61.—Responsabilidad de los sindicatos.

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus

respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Capítulo XI.—Formación continua

Artículo 62.—Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esta acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación recogidos en el acuerdo Nacional de Formación Continua se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Capítulo XII.—Comisiones mixtas

Artículo 63.—Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes Vocales: don Francisco Romero Martín, por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA - UGT) y don Evelio Domínguez Rebollo, por Comisiones Obreras de Construcción y Servicios; y don Javier Vega Corrales y don Javier Sanz Rojo, por la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública, y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución, y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

4. A las reuniones de la Comisión podrán asistir dos asesores de la parte empresarial y dos asesores de la representación de los trabajadores, con voz pero sin derecho a voto.

Artículo 64.—Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Adaptar, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, el Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse.
- f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la

negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del Anexo XI y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo XI y ello a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

h) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas salariales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que, dentro de sus competencias, les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo II, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el IV acuerdo al efecto suscrito

entre CEOE-CEPYME y UGT y CCOO, o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

Artículo 65.—Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Paritaria Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un máximo de 4 personas, dos representantes de la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública, un representante de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y un representante de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT - FICA), tendrá las siguientes funciones:

- a) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el Sector.
- b) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.
- c) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- d) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Artículo 66.—Comisión Paritaria de Formación Profesional.

La Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, integrada por dos representantes de la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública, un representante de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y un representante de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT - FICA), tendrá las funciones siguientes:

- a) Elaborar los estudios pertinentes de necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada.
- b) Elaborar los planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales.
- c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.
- d) Cuantas otras funciones la propia Comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el Sector.

Capítulo XIII.—De la Fundación Laboral de la Construcción

Artículo 67.—Fundación Laboral de la Construcción.

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del Convenio General del Sector de Construcción, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,35 por 100 de la masa salarial, establecida esta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para el año 2017 será del 0,35 por 100, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

Capítulo XIV.—De la seguridad y salud en el sector de construcción

Artículo 68.—Seguridad y salud.

Se estará a lo establecido en el Libro II del VI Convenio General del Sector de Construcción.

Capítulo XV.—Igualdad de oportunidades

Artículo 69.—Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Disposición adicional primera.—Plus ad personam.

Las cantidades que los trabajadores venían percibiendo como premio de antigüedad se convirtieron a partir del 21 de noviembre de 1996 en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio, habiendo recibido los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, las cantidades fijadas en el Convenio Colectivo Provincial del año 1996.

Este complemento retributivo, que no podrá sufrir modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa y no podrá ser absorbible ni compensable, se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

Disposición adicional segunda.—Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el vigente Convenio General del Sector de la Construcción y el Estatuto de los Trabajadores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 15 de noviembre de 2017.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LEÓN

AÑO 2017

Nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extrasal. día	Pagas extras y vacaciones	Cómputo global anual
II	37,56	17,28	4,91	1.710,51	22.592,97
III	36,96	17,28	4,91	1.670,72	22.273,81
IV	36,44	17,28	4,91	1.630,93	21.980,16
V	35,72	17,28	4,91	1.567,30	21.546,98
VI	34,68	17,28	4,91	1.511,62	21.031,39
VII	32,73	17,28	4,91	1.471,82	20.257,42
VIII	30,76	17,28	4,91	1.408,18	19.407,63
IX	29,04	17,28	4,91	1.368,39	18.714,42
X	27,45	17,28	4,91	1.312,70	18.011,77
XI	26,00	17,28	4,91	1.249,05	17.336,25
XII	23,92	17,28	4,91	1.209,27	16.519,77
XIII	18,04	17,28	4,91	851,25	13.477,67

ANEXO II
PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2017

Nivel	Horas extras euros
II	18,66
III	18,37
IV	18,12
V	17,78
VI	17,32
VII	16,55
VIII	15,82
IX	15,18
X	14,57
XI	13,95
XII	13,20
XIII	10,18

ANEXO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. Producción y actividades asimiladas.

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. Servicios transversales.

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.

b) Calidad.

c) Medio ambiente.

d) Prevención de riesgos laborales.

e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).

2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

• Grupo 1

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico.

Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.

2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.

3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).

4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.

5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.

6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.

7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

* Área de servicios transversales

1. Realización de recados y encargos.

2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

• Grupo 2

Criterios generales

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.

3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.

4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmpster-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.

5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

* Área de servicios transversales

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.

3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.

4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

• Grupo 3

Criterios generales

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al

grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

2. Interpretar planos y croquis sencillos.

3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.

4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.

5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

* Área de servicios transversales

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.

2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.

3. Desarrollar tareas de atención al cliente.

4. Grabar datos en los sistemas informáticos.

5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.

6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.

7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

• Grupo 4

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.

3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.

4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.

5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.

6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.

7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.

8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

* Área de servicios transversales

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.

2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.

3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• Grupo 5

Criterios generales

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.

3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.

4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.

5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.

6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.

2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).

3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.

4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.

5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.

6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

* Área de servicios transversales

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.

3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.

5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.

6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

• Grupo 6

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

o Área de producción y actividades asimiladas

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

* Área de servicios transversales

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

• Grupo 7

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

* Área de producción y actividades asimiladas

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.

3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

* Área de servicios transversales

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

• Grupo 8

Criterios generales

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

Formación

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

* Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.

2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.

3. Diseñar y dirigir la política comercial.

4. Diseñar y dirigir la política financiera.

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos			
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
GRUPO 2	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2ª. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
GRUPO 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.

GRUPO 4	Delineante de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª. Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2ª. Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero –picador. Nivel VIII. Oficial de 1ª. (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.
GRUPO 5	Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1ª. Nivel III. Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2ª. Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.

GRUPO 6	Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1ª. Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
GRUPO 7	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
GRUPO 8	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

ANEXO V

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.

- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, en desarrollo de lo previsto en el artículo 2,1,b) del presente Convenio.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.d de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.c de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1.e de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

ANEXO VI

RELACIÓN DE HERRAMIENTAS A QUE HACE MENCIÓN EL ARTÍCULO 34

a) Albañil

Paleta, paletín, nivel, llana, fratas, talocha, escuadra, maceta, cortafríos, puntero, madeja de cuerda lineal, metro metálico, lapicero, piqueta plomada, paleta catalana.

b) Carpintero encofrador

Sierra, serrucho, martillo de oreja, berbiquí y juego de brocas, escuadra metálica de 250 m/m, tiralíneas, barra de uñas, metro de madera, terciador para el serrón, tenazas, lapicero, nivel, macha, cepillo, azuela, prensilla.

ANEXO VII

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º

Fecha de expedición

RECIBO FINIQUITO

D., que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de declaro que he recibido de esta, la cantidad de euros en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de

El Trabajador,

El trabajador (1)..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí ó No

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
1		8	8	S	FN	8	S	8	8	D	FN	8	V*
2		8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	V
3		8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	V
4		S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	V
5		D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	V
6		8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	V*
7	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	NL	D
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	
9	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
10	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D	
11	8	S	S	NL	8	D	8	8	8	8	S	9	
12	8	D	D	NL	8	8	8	S	8	FN	D	9	
13	8	8	8	FN	S	8	8	D	8	NL	8	8	
14	S	8	8	FN	D	8	8	NL	8	S	8	8	
15	D	8	8	S	8	8	S	FN	8	D	8	8	
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	V	
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	V	
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	V	
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	V	
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	V	
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	V	
24	8	8	8	FCL	8	S	8	8	D	8	8	V	
25	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	V	
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	V	
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	V	
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	V	
29	D	-	8	S	8	8	S	8	8	D	8	V	
30	8	-	8	D	8	8	D	8	S	8	8	V	
31	8	-	8	-	8	-	8	8	-	8	-	V	
DÍAS	17	20	23	14	22	22	21	21	21	20	21	8,25	230
HORAS	136	160	184	112	176	176	168	168	168	160	168	66	1842

S: Sábado
D: Domingo
FN: Fiesta Nacional

FCL: Fiesta de Castilla y León
NL: No laborable
V: Vacaciones de invierno

11 días de vacaciones x 8 horas: 88 horas Horas anuales: 1.738
2 fiestas locales x 8 horas: 16 horas

Los días 15 de agosto, 24, 25, y 31 de diciembre de 2017 y los días 1 y 6 de enero de 2018 no se computan dentro de las vacaciones.

Las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros Convenios, los días 10, 11 y 12 de abril, 14 de agosto, 13 de octubre y 7 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

Las fiestas locales que coincidan en sábado o domingo se trasladarán al día laborable inmediatamente anterior, a los efectos de no exceder la jornada laboral en cómputo anual de 1.738 horas.

ANEXO IX

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

Empresa

Trabajador

Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 15.3 del presente Convenio Provincial, suscrito con fecha de de 2012, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo “.....” a partir del día de de 20.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en, a de de 20.....

El Trabajador

La Empresa

ANEXO X

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

La empresa, con domicilio en, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, notifica a la empresa, domiciliada eny a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de, que con fecha ha subcontratado los trabajos de en la obra de..... sita en, con la empresa, domiciliada en, CIF o NIF, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de

....., a de de

Firma y sello

Fdo.:

DNI.:

ANEXO XI
A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa
Nombre o razón social
CIF domicilio social
Localidad código postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

.....

La empresa y su representación de los trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En, a dede

Firmado

Representación trabajadores

Firmado

Empresa

ANEXO XII
A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL
INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO
ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa
Nombre o razón social
CIF domicilio social
Localidad código postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

.....

La empresa y su representación de los trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 11.4 del Convenio Colectivo Provincial.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En, a dede

Firmado

Representación trabajadores

Firmado

Empresa

2621

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Servicio Territorial de Medio Ambiente

Anuncio del Servicio Territorial de Medio Ambiente en León de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente por el que se hace público el acuerdo de necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados por la [expropiación forzosa para la ejecución del proyecto "21-LE-521/P. Carucedo. Traída de agua a la localidad de Las Médulas"](#).

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17 y siguientes de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, la relación de bienes y derechos afectados que se consideran de necesaria ocupación por el proyecto citado se sometió a información pública, insertándose los anuncios correspondientes en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 205, de fecha 27 de octubre de 2017, y en el periódico *La Nueva Crónica* del día 24 de octubre de 2017, así como el anuncio con la relación de bienes y derechos afectados publicada en el *Boletín Oficial de Castilla y León* número 195 de 10 de octubre de 2017 y en el Ayuntamiento de Carucedo; los planos parcelarios correspondientes se han podido consultar tanto en el Ayuntamiento de Carucedo como en el Servicio Territorial de Medio Ambiente de León, siendo expuestos al público durante un plazo de veinte días.

Mediante resolución de 11 de enero de 2018, la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras ha aprobado definitivamente el proyecto "21-LE-521/P. Carucedo. Traída de agua a la localidad de las Médulas".

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 21/2002, de 27 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas, se pone en conocimiento que la aprobación de los proyectos de obras de abastecimiento de aguas implicará la declaración de utilidad pública y la necesidad de urgente ocupación de los bienes y adquisición de derechos correspondientes a los fines de expropiación, de ocupación temporal o de imposición de servidumbres.

En virtud de cuanto antecede y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se hace público el acuerdo de necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados para poder ejecutar las obras de referencia, señalando que la relación definitiva de bienes y derechos afectados, así como los titulares de los mismos es coincidente con la publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN número 195, de fecha 10 de octubre de 2017.

La mencionada resolución de 11 de enero de 2018 no pone fin a la vía administrativa, por lo que contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cabe interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Consejero de Fomento y Medio Ambiente.

León, a 24 de enero de 2018.—La Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, P.A., Secretario Técnico, Carlos García López.

3522

32,50 euros

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NÚMERO DOS DE LEÓN

SERVICIO COMÚN ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

NIG: 24089 44 4 2017 0002725

Modelo: 074100

[SSS seguridad social: 0000933/2017](#)

Sobre: seguridad social

Demandante/s: María Emma Acevedo García

Graduado social: Ana Cristina González Viñuela

Demandado/s: Eduardo Pastor León, Mutua Universal Mugenat, INSS, TGSS

Abogado/a: Letrado de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social

EDICTO

Doña Raquel Martín Andrés, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de León.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de María Emma Acevedo García contra Eduardo Pastor León, Mutua Universal Mugenat, INSS, TGSS, en reclamación por seguridad social, registrado con el número seguridad social 0000933/2017 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Eduardo Pastor León, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 13 de junio de 2019 a las 11.10 horas, en avenida Sáenz de Miera, 6 - Sala 009, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Eduardo Pastor León, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y colocación en el tablón de anuncios.

En León, a 23 de enero de 2018.—La Letrada de la Administración de Justicia, Raquel Martín Andrés.

3526

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NÚMERO TRES DE LEÓN

SERVICIO COMÚN ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

NIG: 24089 44 4 2016 0002806

Modelo: N28150

[PO procedimiento ordinario 0000934/2016](#)

Sobre: ordinario

Demandante/s: Patricia Gutiérrez Rey

Demandado/s: Soltec SL, Javier Antonio Tascón del Río, Fogasa Fogasa

Abogado/a: Letrado de Fogasa

EDICTO

Doña Raquel Martín Andrés, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de León, hago saber:

Que en el procedimiento ordinario 0000934/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Patricia Gutiérrez Rey contra la empresa Soltec SL, Javier Antonio Tascón del Río, Fogasa sobre ordinario, se ha dictado la siguiente sentencia, cuya parte dispositiva se adjunta:

Fallo:

Que, estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por doña Patricia Gutiérrez Rey frente a Soltec SL y Fogasa sobre cantidad, debo condenar y condeno a la empresa demandada a que abone a la parte actora la cantidad de 1.317,00 € por los conceptos de la demanda, más el 10% anual de la cantidad en concepto de mora.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella no cabe interponer recurso alguno.

Para el ingreso de la cantidad objeto de condena en el juzgado se hará a través del banco Santander con el número de cuenta 2132000065093416.

Para transferencias bancarias desde otras entidades IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Habrá que indicar: ordenante, beneficiario (el Juzgado) y concepto (deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta del expediente indicados en el párrafo anterior).

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Soltec SL, Javier Antonio Tascón del Río, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

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

En León, a 23 de enero de 2018.—La Letrada de la Administración de Justicia, Raquel Martín Andrés.

3528