



4221

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SEGOVIA

Oficina Territorial de Trabajo

*Sección: Relaciones Laborales y Recursos**Asunto: Tabla Salarial**Referencia: MRM/mps*

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial del sector de limpieza de edificios y locales para el periodo 2012-2013, Código de Convenio 40000255011981; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal (ASPEL) y de otra por las centrales sindicales UGT y CCOO en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 17 de diciembre de 2012.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido

TEXTO DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Segovia (AEL), por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ámbito funcional.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y los trabajadores a su servicio.

Art. 2.º Ámbito territorial.- El convenio tiene carácter provincial y será de aplicación obligatoria en las empresas y los centros de trabajo que estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad y provincia de Segovia.

Art. 3.º Ámbito personal.- Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este Convenio las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional.



Art. 4.º Ámbito temporal.- Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, el presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2013.

La denuncia de este Convenio, se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. La comisión negociadora se constituirá el 16 de octubre de 2013.

CAPITULO II

Art. 5.º Alcance.- Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

Art. 6.º Compensación.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

Art. 7.º Absorción.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

CAPITULO III

Art. 8.º Jornada laboral.- Se establece una jornada de trabajo efectivo de 38 horas semanales y 1.715 horas/año.

Como regla general la jornada diaria no sobrepasará las 9 horas.

De común acuerdo entre cada empresa y trabajador, con conocimiento de sus representantes legales, se podrá convenir la distribución irregular de la jornada, respetando los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar más de ocho horas diarias, incluyendo el período de formación.

Los trabajadores que presten servicio en régimen de jornada completa y continuada disfrutarán de un descanso por bocadillo de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de dicho descanso en proporción a la jornada prestada.

Art. 9.º Vacaciones.- La duración de las vacaciones se fija en treinta días naturales. Su fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre los meses de junio a septiembre. Se iniciarán el primer día laborable de la semana.

El período podrá variarse, por necesidades de la empresa, en dos períodos de quince días cada uno, requiriendo acuerdo entre empresa y trabajador.

El personal que ingrese en el curso del año que se trate, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

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

En aquellas empresas que presten servicios para un cliente que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se acomodarán a dichas circunstancias.

Se interrumpe el disfrute de vacaciones si el trabajador resulta hospitalizado durante el mismo por un período igual o superior a 3 días, desde dicho momento hasta finalizar el período fijado como de disfrute, siempre y cuando no se haya producido el alta de la situación de Incapacidad Temporal en cuyo caso la suspensión se extenderá hasta tal fecha. Si en el momento señalado como inicio de



las mismas se encontrara en situación de Incapacidad Temporal se retrasará tal inicio a momento posterior. En tal supuesto no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Cuando un mismo trabajador preste servicios en varios centros de trabajo y siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, el señalamiento de su período reglamentario de vacaciones se determinará por el de aquel centro en que se preste mayor número de horas.

Se establece una bolsa de vacaciones, como compensación de carácter no salarial, que tendrán derecho a percibir aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera del período de referencia señalado en el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando el disfrute reglamentario no obedezca a la propia voluntad del trabajador, en cuantía de 69,27 euros anuales para el año 2.012 y 69,61 euros para el año 2.013. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán su importe en proporción a la jornada contratada.

Art. 10. Licencias y permisos.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, previa justificación de las causas que los motiven, de la siguiente duración:

a) Dos días naturales, que podrán ampliarse a dos más cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables a cuatro días si debe desplazarse fuera de la provincia.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

d) Un día natural por traslado de domicilio.

e) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos, padre, madre o hermanos, por consanguinidad o afinidad, ampliable a otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes oficiales por el tiempo necesario.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquél.

h) Por el tiempo necesario para acudir a Consultorios médicos debidamente justificados.

i) Los trabajadores dispondrán de cuatro días libres retribuidos para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho, en su consecuencia, a la parte proporcional en el supuesto de antigüedad inferior al año.

- Deberá mediar un preaviso mínimo de seis días por parte del trabajador para el disfrute del derecho.

- El ejercicio del precitado derecho no podrá ser disfrutado colectivamente en ningún caso.

- Uno de los cuales se podrá acumular a las vacaciones.

j) El tiempo necesario para acompañar al médico especialista de la Seguridad Social a los hijos discapacitados (33 % deficiencias psíquicas y 60 % deficiencias físicas).

Las referencias contenidas respecto del cónyuge se entienden ampliadas a parejas de hecho debidamente acreditadas.

PERMISO NO RETRIBUIDO:

I) Sin que constituya permiso retribuido, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para acompañar al médico a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o personas que convivan con el trabajador y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por si mismas.

II) Licencia por asuntos propios.- Tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción mensual, no coincidente con el período estival, solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo en casos de urgente necesidad.

Art. 11. Excedencia voluntaria.- El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por



un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en un plazo de 30 días de antelación quedando esta supeditada a la existencia de vacantes en la empresa.

CAPITULO IV

Art. 12. Contratación.- El acceso al trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, con las siguientes peculiaridades:

a) *Contrato Indefinido:* El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

b) *Contrato para la formación y el aprendizaje:* Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años de edad. Su duración máxima incluidas prórrogas, no podrá exceder de veinticuatro meses.

Los tiempos dedicados a la formación teórica no podrán ser inferiores a un 25 por ciento de la jornada máxima pactada en el presente Convenio, y deberá alternarse con los tiempos de trabajo efectivo.

La retribución abarcará la jornada de trabajo efectivo no la de formación y será equivalente a la proporcionalidad del Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a la Categoría Profesional objeto de la formación.

c) *Contrato a tiempo parcial:* Los contratos de trabajo a tiempo parcial, se regirán por las disposiciones contenidas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y Normas Reglamentarias de Desarrollo.

Las empresas pondrán en conocimiento del personal contratado bajo esta modalidad la posibilidad de ampliar su jornada de trabajo mediante la realización de nuevos servicios contratados. En caso de aceptación por el trabajador se modificará el contrato en tal sentido, sin que en ningún caso pueda considerarse como trabajo efectivo el tiempo empleado por el desplazamiento de uno a otro centro de trabajo.

d) *Contrato por obra o servicio determinados:* Será personal contratado para una obra o servicio determinados, aquel cuya misión consista en atender la realización de un servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Su regulación y contenido se corresponde con las normas legales establecidas en el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores.

e) *Contrato eventual:* Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional, estacional o esporádica en la empresa por plazo que no exceda de doce meses en un período de dieciocho.

Si al término de este período el trabajador continuare prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de los mismos.

En el caso de que el contrato de trabajo fuere rescindido al finalizar su duración deberá ser indemnizado en una cuantía de 8 días por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente la duración inferior al año.

f) *Contrato de interinidad:* El personal interino es el que se contrata para sustituir al personal durante las ausencias de éste debidas a permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia y cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente.

Si éste no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de reserva del puesto.

g) *Jubilación anticipada:* Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la jubilación anticipadamente de manera voluntaria a los 64 años de edad y, en aplicación de la normativa prevista en el Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, será obligatoria la contratación de un nuevo trabajador en sustitución del trabajador jubilado por un periodo mínimo de 12 meses.

h) *Jubilación Parcial y Contrato de relevo:* Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabaja-



doras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de conformidad con la regulación legal de cada momento.

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores

i) Contrato fijo discontinuo: Se entenderá por tal el celebrado para realizar trabajos fijos y periódicos o en la ejecución de trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, siempre dentro de la actividad normal de la empresa.

Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores fijos discontinuos en el momento de reanudarse la actividad objeto de la contratación.

Su contenido y regulación queda recogido en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. La titulación de los trabajadores/as inmigrantes debe de ser convalidada de acuerdo con la legislación española.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución de los trabajadores/as en prácticas será -para una jornada completa-, durante el primer año, del 80% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 85% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al Director Administrativo y de Personal.

k) Empleo: Las empresas hasta 100 trabajadores tendrán un porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos nunca inferior al 75% del total de la plantilla.

l) La formalización de los contratos en prácticas, formación o aprendizaje se realizará teniendo presente, además de las funciones y cometidos, una presencia equilibrada del personal de ambos sexos en la empresa. A tal fin, en la selección de trabajadores, se tendrá en cuenta el nivel existente de hombres y mujeres, procurando el equilibrio de ambos, tanto en la selección, como en la práctica de la empresa.

Art. 13. Período de prueba.- Independientemente de la modalidad de contratación, se establece un período de prueba para el personal técnico o titulado de seis meses, dos meses personal administrativo y especialista y quince días para el resto de los trabajadores, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa.



Art. 14. Extinción de contratos.- En los contratos de duración superior al año cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo preavisando a la contraria con 15 días de antelación. La falta de preaviso dará lugar a percibir una indemnización por los días restantes.

Art. 15. Prendas de trabajo.- La naturaleza de los servicios prestados en la actividad de limpiezas obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas, cuyo uso será obligatorio, que se mencionan con la duración que se expresa:

- Personal femenino: Dos batas. Un año de duración.
- Personal masculino: Dos buzos: Un año de duración.

Todo el personal un par de zuecos, o calzado adecuado, al año, que podrán ser sustituidos por la entrega de 12,80 euros en el año 2012 y de 12,86 euros en el año 2013 en que se cifra su valor.

A todo el personal se le hará entrega también de guantes apropiados para realizar los trabajos que así lo requieran con la periodicidad necesaria. Si trabajaren a la intemperie se les proveerá de un traje de agua siempre que fuere necesario.

La entrega de las prendas de trabajo se hará dentro de la primera decena de los meses de mayo y octubre.

CAPÍTULO V

Art. 16. Salarios.- Los salarios quedan establecidos en las tablas adjuntas al Convenio, que se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2012, entendiéndose referidos a una jornada completa de trabajo efectivo. Suponen un incremento de 0,4 % respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2011. Se abonarán preferentemente antes del último día hábil de cada mes y en todo caso dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

El incremento salarial para el año 2013 será del 0,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.

Revisión salarial.

En el supuesto de que el incremento de precios al consumo (IPC) registrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2012 y 2013 fuese superior a dichos incrementos, los salarios pactados experimentarán una elevación adicional en el mismo porcentaje que represente el exceso sobre los puntos citados, sin efectos retroactivos; esto es, la diferencia se abonará desde el día primero del mes en que se acuse el exceso sobre la cantidad antedicha de acuerdo con los datos que proporcione el Instituto Nacional de Estadística.

Expresamente se pacta que la revisión salarial señalada en el párrafo anterior no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

Art. 17. Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores recibirán tres pagas extraordinarias con las siguientes fechas, devengos e importes:

- Verano, entre el 13 y 15 de julio, devengada del 1 de enero al 30 de junio; el importe será de 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Navidad, entre el 13 y 15 de diciembre, devengada del 1 de julio al 31 de diciembre; el importe será 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Gratificación marzo, devengada del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; pagadera en el mes de marzo siguiente, y cuyo importe será de 30 días del salario base más la antigüedad.

Art. 18. Antigüedad.- El complemento personal de antigüedad se devengará por el transcurso de trienios de prestación de servicios para la empresa.

Su remuneración se fija, para toda la vigencia y personal afectado por el presente Convenio, en 21,38 euros para 2.012 y 21,49 euros para 2.013 para la vigencia del convenio.

Art. 19. Trabajos en domingos y festivos.- El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá una compensación por hora de trabajo realizado en jornada dominical o festiva de 3,23 euros para el año 2.012 y de 3,25 euros para 2013.



Art. 20. Horas extras.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo, no pudiendo exceder de quince al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponderá a las empresas y la libre aceptación al trabajador.

El importe a percibir por su realización será de 7,50 euros para el año 2012 y de 7,54 euros para el año 2013.

De común acuerdo entre el empresario y cada trabajador se podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente. Dicha compensación puede tener lugar acumulando las realizadas en un período de 4 semanas, disfrutando el descanso equivalente al finalizar dicho período. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo se entenderá la obligación de abonar en metálico las horas extraordinarias conforme se han establecido en este artículo.

Art. 21. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.- Los trabajadores que realicen labores que fueren calificadas por la Jurisdicción competente como tóxicas, penosas o peligrosas, y que no puedan ser sustituidas por medidas correctoras, percibirán un incremento equivalente al veinte por ciento (20%) del salario que viniera percibiendo.

Los trabajadores que no teniendo la jornada completa trabajen parte de ésta realizando trabajos calificados como tóxicos y peligrosos cobrarán el veinte por ciento del salario que viniera percibiendo con relación al tiempo trabajado en este concepto.

Art. 22. Trabajo nocturno.- Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y seis horas.

El incremento retributivo del trabajo nocturno constituido por el veinticinco (25%) del salario base de cada categoría, calculada de conformidad con la siguiente fórmula: (salario base x12/jornada anual) x 25%, respecto de las horas trabajadas

Art. 23. Dietas.- El importe del kilometro se abonará a razón de 0,19 euros.

CAPITULO VI

Art. 24. Adscripción personal y subrogación.- Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro o cualquier otra forma jurídica que adopte la empresa prestadora del servicio.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

1.1 Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el período de adscripción inferior a dicho plazo.

1.2 También serán subrogables los trabajadores/as que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento



temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ellos se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese período de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4. La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquélla, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador/a por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

5. Serán requisitos formales para la subrogación:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.

b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona con una anterioridad mínima de diez días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio:

I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.

IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente Convenio será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED, que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema), fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.



c) La empresa cesante será la única responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentes expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

6. La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Art. 25. Movilidad funcional.- Solamente podrá imponerse de manera obligatoria entre grupos del mismo nivel o equivalente, previa comunicación a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cinco días.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, se tendrá derecho al ascenso si se permanece seis meses ininterrumpidos u ocho alternos desempeñando la función de que se trate.

Art. 26. Movilidad geográfica.- Se parte del principio de que los trabajadores se encuentran adscritos a su centro de trabajo.

En los casos de varios centros de trabajo con jornada incompleta en cada uno de ellos, deberá reflejarse en el contrato de trabajo los centros y horarios que corresponden a cada uno.

Como principio general las empresas procurarán utilizar en cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

El traslado de los trabajadores conllevará el abono de los gastos originados por el desplazamiento y las razones de trabajo estarán fundadas en la iniciación de nuevas contrataciones.

A estos efectos se entenderá por localidad de ubicación del centro de trabajo el municipio de que se trate, así como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él, una macroconcentración urbana o industrial, aunque estén comunicados por medio de transportes públicos con intervalos no superiores a la media hora. Los trabajos realizados en dichas zonas industriales darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso, siempre que se encuentren fuera del término municipal de que se trate.

Los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas.

La modificación de las condiciones de trabajo individuales deberá ser notificadas por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Las modificaciones sustanciales colectivas deberán estar precedidas de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días. Dichas consultas versarán sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Realizado el período de consultas en las condiciones establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario notificará a los trabajadores su decisión, que surtirá efecto una vez transcurridos 7 días a partir de la citada notificación.

La falta de conformidad por los trabajadores podrá dar lugar a la acción de impugnación individual ante la jurisdicción laboral, o bien al conflicto colectivo que paralizaría las primeras hasta su resolución.

Se entiende por modificaciones sustanciales de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador optara por la rescisión de su contrato con motivo de la modificación de las condiciones de trabajo será indemnizado con veinte días por año de servicio o parte proporcional, con un máximo de nueve meses.

Art. 27. Trabajos de superior o inferior categoría.- Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que co-



responda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

En los casos de sustitución por Incapacidad Temporal o licencia, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Las empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Art. 28. Promoción y ascensos.- El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas: Las que se produzcan en las categorías de directivos, técnicos, jefes administrativos y encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores. A igualdad de puntuación promocionará el más antiguo.

Se informará a la representación de los trabajadores de aquellas vacantes que se produzcan para su difusión entre el personal.

Art. 29. Definiciones funcionales.-

Personal Directivo.

a) Director/a. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) Director administrativo. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Jefe de Personal. Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión de personal, la planificación programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) Jefe de compras. Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) Jefe de servicios. Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título adecuado o amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

Personal Técnico. Titulado.

a) Titulados de Grado Superior. Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado título de Licenciado.

b) Titulados de Grado Medio. Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de peritaje, Graduado Social o análogo.

c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional. Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello, por la autoridad competente.

*Personal Administrativo.*

a) Jefe Administrativo de Primera. Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) Jefe Administrativo de Segunda. Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) Cajero. Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

d) Oficial Administrativo de Primera. Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial Administrativo de Segunda. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista. Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

h) Aspirante. Es el empleado de edad comprendida entre los dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) Cobrador. Es el empleado que, dependiente de la Caja realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

Mandos Intermedios.

a) Encargado General. Es el empleado procedente o no de un grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor o Encargado de zona. Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor o Encargado de sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiera, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado de grupo o edificio. Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además, la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.



e) Responsable de equipo. Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto la dirección de la Empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo de edificio, mientras que la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Personal Subalterno.

a) Ordenanza. Tendrá esta categoría de subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Botones. Es el subalterno mayor de dieciséis años y mayor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Personal Obrero.

a) Especialista. Es aquel obrero mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y de cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su función.

b) Peón especializado cristalero. Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o limpiadora. Es el obrero, varón o mujer que ejecuta las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más de la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico especialmente.

d) Conductor Limpiador. Es aquel obrero que estando en posición del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Personal de oficios y varios.

a) Oficial. Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante. Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) Peón. Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tarea para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Art. 30. Formación.- Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Las partes firmantes del presente Convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC).



Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitan y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (PIF), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la RLT, de estos Permisos.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a Permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes oficiales, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no sólo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.

A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.

A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:

Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.

Promover planes de Formación en el ámbito de la provincia.

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.

Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

CAPITULO VII

Art. 31. IT.- En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán al trabajador, desde el primer día de la baja, un complemento a sus percepciones de la Seguridad Social, que complete hasta el 100% de su salario base más el complemento personal de antigüedad.

En el caso anterior, derivado de enfermedad común o de accidente no laboral, que necesite de hospitalización y mientras se mantenga esta situación hospitalaria, las empresas harán abono al trabajador de los mismos complementos que en el caso anterior.

En supuesto de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no necesite de hospitalización, las empresas abonarán el complemento referido en los dos puntos anteriores, durante un plazo máximo de 30 días, transcurridos los cuales el trabajador pasará a percibir el subsidio de la Seguridad Social.

Art. 32. Conciliación de la vida 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 y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable 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 podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computar-



se a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3. Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

4. En caso de que la madre y el padre 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.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o del feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos:

Lactancia: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Podrá optarse por acumular el total de las horas del permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, totalizando 14 días.



A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Exámenes prenatales y técnicas preparación parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

Guarda Legal: Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Permiso por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley Orgánica 3/2.007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Art. 33. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.- En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo, determinada por los servicios médicos oficiales, la empresa complementará la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario.

Art. 34. Prevención de Riesgos.- La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del reglamento de dicha Ley.

Se facilitará a los Delegados de Prevención la realización de cursos de formación propios de la materia contenida en dicha Ley.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar a dos trabajadores del sector para que en el ámbito de aplicación del Convenio y en aquellas empresas que no hayan elegido Delegados de Prevención, desarrollen las labores que corresponderían a éstos, proponiendo a la comisión paritaria del convenio todas aquellas cuestiones que crean conveniente.

Protección a la Maternidad-Paternidad. En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.



Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La evaluación de riesgos determinará la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, no obstante, si esto no fuera posible, podrá incurrir en causa de suspensión del contrato de trabajo contemplado en el artículo 45 del ET, pasando a disfrutar en ese caso de la prestación de Seguridad Social reconocida en el artículo 135 de la Ley General de Seguridad Social.

Seguridad y Salud. Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Las empresas no podrán rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, y entregada de forma escrita a cada trabajador por cada empresario en su puesto de trabajo y será contrastada por la representación sindical.

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia y su Provincia. Partes signatarias. Las Asociaciones Profesionales de Empresarios de Limpieza (ASPEL, AEL, CC.OO. y UGT), con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia y su Provincia.



Vigilancia de la Salud. Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad. Hasta que se determine la periodicidad de la vigilancia de la salud inherente a cada puesto de trabajo se establece el carácter anual del reconocimiento médico.

Art. 35. Seguro de Accidente de trabajo.- A partir del 2012 las empresas establecerán un seguro colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio que comprenda los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con una cobertura de 6.030 euros.

Art. 36. Ayuda a hijos discapacitados.- Los trabajadores con hijos discapacitados percibirán una ayuda mensual de 22,62 euros por cada hijo para el año 2012 y de 22,73 euros para 2013.

Art. 37. Igualdad de oportunidades.- Cláusula 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.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 38.- Violencia de género.-

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

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servi-



cios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Art. 39. Drogodependencias.- Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Art. 40. Medioambiente.- Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 5.2 de la Ley 11/2003 de 8 de Abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto los Delegados de Prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas y participar en su gestión.

CAPITULO VIII

Art. 41. Materia sindical:

a) Horas Sindicales. Los Delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán, previa comunicación a la empresa, acumular las horas sindicales establecidas a uno o varios de sus miembros de forma anual.

b) Delegados Sindicales. Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado sindical.

El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

Tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos para los miembros del Comité o delegados de personal.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo o traslado de los trabajadores.

CAPITULO IX

Art. 42. Comisión paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria con la función de aclaración e interpretación de los preceptos de este Convenio, así como la conciliación y arbitraje, para la solución de todo tipo de conflictos colectivos, así como el logro de la normal convivencia y paz social, a cuyo mantenimiento se obligan las partes.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Estará compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera:



- Cuatro representantes de las Asociaciones Empresariales que suscriben el presente convenio.
- Dos representantes de CC.OO.
- Dos representantes de UGT.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de cinco días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que le representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Art. 43. Cláusula de desvinculación.- El porcentaje de incremento salarial que contiene este Convenio es del 0,4% para el año 2012 y de 0,5 para el año 2013. Este porcentaje no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores y en el actual.

En estos casos se traslada a las partes interesadas la fijación de los aumentos de los salarios o bien su mantenimiento puro y libre. La solicitud de no aplicación de los incrementos salariales será siempre por motivos económicos y se tramitará a través de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la información económica que sustente dicha petición (balance económico de los últimos años, avance del balance del año actual, situación de los trabajadores, planes de viabilidad de la empresa y tiempo para el que se solicita la desvinculación). La comisión Paritaria estudiará la posibilidad de incrementos salariales inferiores o la conveniencia de mantener los salarios sin incremento a la vista de la documentación aportada y emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la Jurisdicción Laboral.

La inaplicación de resto de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SER-LA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

CAPITULO X

Art. 44. Faltas y sanciones:

a) *Facultad sancionadora.* Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantía aplicable será el establecido en la Ley general.

b) *Graduación de las faltas.* Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

*Faltas leves:*

1. De una a tres faltas de puntualidad, en la asistencia de trabajo durante un período de un mes, inferior a treinta minutos y superior a diez sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y falta de aviso sobre los defectos del mismo.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que cause perjuicios a la empresa, pueda ser por causa de trabajo o perturbe el trabajo de los demás trabajadores. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o 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.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro trabajador.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a diez minutos en un período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.



4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7. La condena por delito en el orden penal a pena privativa de libertad que impida la asistencia al trabajo más de dos días consecutivos.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

9. La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando afecten al trabajo.

10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros en el centro de trabajo.

14. El acoso sexual.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

16. Introducir o facilitar el acceso a las dependencias de trabajo a personas no autorizadas.

17. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la Dirección de la empresa.

c) Sanciones, aplicación. Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta un mes.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta dos meses.

Despido.

Art. 45. Prescripción de faltas y sanciones.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 46. Abuso de autoridad y/o acoso sexual.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de los representantes de los trabajadores, a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad y/o acoso sexual de sus empleados. Recibido el escrito la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia.

Art. 47. Pago de atrasos.- El nuevo salario de 2012 se abonará en las nóminas del mes de noviembre y los atrasos generados por el presente convenio se abonarán de una sola vez, como máximo, antes de finales del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 48. Finiquitos.- El personal que cese en la empresa antes de publicarse el texto del convenio colectivo y la nueva tabla salarial para el presente año, tiene derecho a percibir la diferencia de salarios entre lo percibido en el finiquito de su cese y lo que le corresponda de acuerdo con el nuevo salario, desde primero de enero hasta la fecha de cese en la empresa.



TABLAS SALARIALES 2012/2013	2012 0,40%		2013 0,50%	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
GRUPO I				
Director	1.386,14	20.792,13	1.393,07	20.896,09
Director Comercial	1.290,79	19.361,85	1.297,24	19.458,66
Director Administrativo	1.290,79	19.361,85	1.297,24	19.458,66
Director de Personal	1.290,79	19.361,85	1.297,24	19.458,66
Director de Compras	1.290,79	19.361,85	1.297,24	19.458,66
Jefe de Servicios	1.290,79	19.361,85	1.297,24	19.458,66
Titulado Superior	1.237,90	18.568,46	1.244,09	18.661,30
Titulado Medio	1.188,07	17.821,01	1.194,01	17.910,12
Titulado Laboral o Profesional	1.077,75	16.166,29	1.083,14	16.247,13
GRUPO II				
Jefe Administrativo	1.124,14	16.862,14	1.129,76	16.946,45
Jefe Administrativo Segunda	1.065,15	15.977,28	1.070,48	16.057,17
Cajero	1.017,58	15.263,65	1.022,66	15.339,97
Oficial de Primera	1.000,01	15.000,15	1.005,01	15.075,15
Oficial de Segunda	952,40	14.286,03	957,16	14.357,46
Auxiliar	874,72	13.120,84	879,10	13.186,44
Telefonista	852,13	12.781,89	856,39	12.845,80
Cobrador	837,08	12.556,19	841,26	12.618,97
GRUPO III				
Encargado General	1.052,72	15.790,81	1.057,98	15.869,77
Supervisor o Encargado de Zona	1.020,67	15.310,03	1.025,77	15.386,58
Supervisor de Sector	1.010,10	15.151,51	1.015,15	15.227,27
Encargado de grupo o edificio	949,86	14.247,91	954,61	14.319,15
Responsable de equipo	902,27	13.534,12	906,79	13.601,79
GRUPOS IV, V, VI				
Ordenanza				
Almacenero	808,47	12.127,02	812,51	12.187,66
Listero	808,47	12.127,02	812,51	12.187,66
Especialista	874,55	13.118,30	878,93	13.183,89
Peón Especializado	842,12	12.631,79	846,33	12.694,95
Limpiador/a	808,47	12.127,02	812,51	12.187,66
Conductor Limpiador	902,27	13.534,12	906,79	13.601,79
Oficial	874,55	13.118,30	878,93	13.183,89
Ayudante	808,47	12.127,02	812,51	12.187,66
Peón	808,47	12.127,02	812,51	12.187,66



4249

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

EDICTO

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, han sido devueltas por el Servicio de Correos, por diversas causas, las notificaciones de las actas más adelante reseñadas, cursadas mediante certificado con aviso de recibo. De conformidad con lo dispuesto en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), y para que sirva de notificación a los efectos legales, se relacionan a continuación para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, figurando número del acta, nombre del/los Sujeto/s Interesado/s, domicilio e importe en euros.

De liquidación de cuotas e infracción coordinada

ACTA/S	SUJETO/S INTERESADO/S	SANCIÓN
372012009700339	Diego Gutiérrez, Cristian de -C/ Ledesma,18 Aldeaseca de Armuña (Salamanca)	11.489,45 euros.
I372012005001293		626,00 euros.

Frente a las referidas actas, y en el plazo de quince días hábiles a contar desde la fecha de notificación de las presentes actas, podrá formularse escrito de alegaciones ante el Jefe de la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social y Unidad Especializada de Seguridad Social sito en Avda. Fernández Ladreda, 31, 3.ª planta 40002 -Segovia, como órgano competente para efectuar la propuesta de resolución, conforme a lo dispuesto en el art. 31.2 de Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio (B.O.E. 29 junio) y art. 33.1 de Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo, en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio (B.O.E. 3 junio)

Fecha, a 13 de diciembre de 2012.

El Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y Unidad Especializada de Seguridad Social, Javier Puente de Pinedo.

4248

EDICTO

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, ha sido devuelta por el Servicio de Correos, por diversas causas, la notificación del acta más adelante reseñada, cursada mediante certificado con aviso de recibo. De conformidad con lo dispuesto en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), y para que sirva de notificación a los efectos legales, se relacionan a continuación para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, figurando número del acta, nombre del/los Sujeto/s Interesado/s, domicilio e importe en euros.



De infracción por obstrucción en materia de seguridad social

ACTA/S	SUJETO/S INTERESADO/S	SANCIÓN
I402012000025505	Macau Picau, S.L. -C/ Ermita,5 -Requijada (Segovia)	1.000,00 euros.

Frente a la referida acta, y de acuerdo con lo dispuesto en los Arts. 14.1.0, 17.1 y 18 bis del Reglamento General sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 928/98, 14 de mayo (BOE 3-6), en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación de éste anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y exposición del mismo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, podrá presentar escrito de alegaciones acompañado de la prueba que estime pertinente, que será presentado en Avda. Fdez. Ladreda, 31, 3.ª planta y dirigido al Secretario/a General, órgano competente para la instrucción y ordenación del expediente sancionador, así como para efectuar la propuesta de resolución por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Fecha, a 13 de diciembre de 2012.

El Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y Unidad Especializada de Seguridad Social, Javier Puente de Pinedo.

4296

JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO

Ministerio del Interior

EDICTO

De conformidad a lo establecido en los artículos. 59 y 61 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública la notificación de la iniciación de los expedientes para declarar la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que a continuación se relacionan, y que son instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

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

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

Expediente	Conductor	DNI/NIE	Localidad	Fecha
4027101044	Noelia de la Esperanza Esteban	03465909	Torre Val de S Pedro	20/11/2012
4039419111	Luis de la Cruz Maya	03452093	Segovia	29/11/2012
4026563066	Diego de León Herreros de Tejada	05222805	San Ildefonso	29/11/2012
4026732377	Stilian Miladinov Stefanov	X2927144A	Cantalejo	01/12/2012

17 de diciembre de 2012.— El Jefe Provincial de Tráfico, Mariano Fernández Fernández.



4223

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cinco de Segovia

EDICTO

D.ª Rosa Lafuente de Benito, Secretario/a del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cinco de Segovia.

HAGO SABER: Que en este órgano judicial se sigue el procedimiento Expediente de dominio. Inmatriculación 0000508 /2012 a instancia de D. Antonio Vicente Vicente y D. Andrés Vicente Vicente expediente de dominio de las siguientes fincas:

URBANA.-CASA de una sola planta, con edificio anejo para almacén (antes éste fue cuadra) y patio, sita en Navafría (Segovia) , calle Espino, número once. Mide todo el suelo trescientos noventa metros cuadrados, de los que ciento dieciséis corresponden a la casa, ciento setenta al edificio anejo o almacén y el resto, es decir ciento cuatro metros cuadrados corresponden al patio. La superficie total construida es de doscientos ochenta y seis metros cuadrados. Linda todo el conjunto: Derecha entrando, finca número 13 de la calle Espino, propiedad de herederos de José Berzal; izquierda, finca número 9 de la misma calle, propiedad de Eladio Herrero, y finca número 5 de la travesía del Espino, propiedad de José Alvaro Gómez; fondo, la misma, finca número 5 de la travesía del Espino, propiedad de José Alvaro Gómez; y frente, con la calle de su situación.

Referencia Catastral: 0953707VL3405S0001EL

Por el presente y en virtud de lo acordado en resolución de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes, la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Segovia, a veintitrés de noviembre de dos mil doce.— El/la Secretario/a Judicial, rubricado.

4292

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aldeanueva del Codonal

EDICTO

En este municipio se encuentra vacante el cargo de Juez de paz titular, hallándose en el tablón de Edictos el correspondiente anuncio a tal fin, donde, al igual que en el presente, se hace saber que existe convocatoria a tal cargo, cuyas condiciones de todo orden se encuentra en las oficinas municipales, a disposición del ciudadano que le pueda interesar.

Estimando estas circunstancias, en el plazo de treinta días naturales a partir de que se inserte el presente Edicto en el B.O. de la Provincia, se admiten solicitudes a tal fin en el Registro General del Ayuntamiento.

Aldeanueva del Codonal, a 17 de diciembre de 2012.— La Alcaldesa, Concepción Martínez Martín.



4140

Ayuntamiento de Boceguillas**ANUNCIO DE ARRENDAMIENTO DE PASTOS**

En cumplimiento de lo acordado por la Comunidad "la Divisa", en sesión de 18 de octubre de 2012, por el presente anuncio se efectúa convocatoria de SUBASTA PUBLICA, procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación, al mejor precio, para el arrendamiento del aprovechamiento de pastos conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Ayuntamiento de Boceguillas.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.

2. Objeto del contrato:

- a) *Descripción del objeto:* Aprovechamiento de pastos de los siguientes Montes de Utilidad Pública:

Lote A: Monte n.º 221 la Divisa.
Superficie de pastoreo: 247,00 ha.

Presupuesto base de licitación:

La Divisa: 4.486,90 euros año 2013, incrementándose anualmente en función del I.P.C.

- b) *Duración del contrato:* Cinco años
- Época del disfrute:* Del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) *Tramitación:* Urgente.
- b) *Procedimiento:* Abierto.

5. Garantías:

Provisional: No se constituirá.
Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

6. Obtención de documentación e información:

- a) *Entidad:* Ayuntamiento de Boceguillas.
- b) *Domicilio:* Plaza de España n.º 1
- c) *Localidad y código postal:* Boceguillas 40560.
- d) *Teléfono:* 921 543 084.
- e) *Telefax:* 921 543 858.
- f) *Fecha límite de obtención de documentos e información:*

7. Requisitos específicos del contratista:

- a) *Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:*

8. Criterios de Valoración de las Ofertas:

Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá exclusivamente al mejor precio de las proposiciones presentadas.

9. Presentación de las ofertas:

- a) *Fecha límite de presentación:* Trece días naturales desde la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia
- b) *Documentación a presentar:* La especificada en el Pliego.
- c) *Lugar de presentación:*
 - 1.ª *Entidad:* Ayuntamiento de Boceguillas.
 - 2.ª *Domicilio:* Plaza de España n.º 1.
 - 3.ª *Localidad y código postal:* Boceguillas 40560.

**10. Apertura de las ofertas:**

- a) *Entidad:* Ayuntamiento de Boceguillas.
- b) *Domicilio:* Plaza de España n.º 1.
- c) *Localidad:* Boceguillas 40560.
- d) *Fecha:* Día siguiente hábil siguiente al de conclusión del plazo para presentación de las ofertas.
- e) *Hora:* 13 h.

11. Perfil de contratante donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los Pliegos:

www.boceguillas.es, Contratación, Perfil del contratante.

En Boceguillas, a 5 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Alfredo Velasco Barrio.

4141

ANUNCIO DE ARRENDAMIENTO DE PASTOS

En cumplimiento de lo acordado por la Comunidad "el Santo-este", en sesión de 18 de octubre de 2012, por el presente anuncio se efectúa convocatoria de SUBASTA PÚBLICA, procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación, al mejor precio, para el arrendamiento del aprovechamiento de pastos conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Ayuntamiento de Boceguillas.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría.

2. Objeto del contrato:

- a) *Descripción del objeto:* Aprovechamiento de pastos de los siguientes Montes de Utilidad Pública:

Lote A: Monte n.º 220 el Santo-este.

Superficie de pastoreo: 247,00 ha.

Presupuesto base de licitación:

El Santo - este: 8.304,32 euros año 2.013, incrementándose anualmente en función del I.P.C.

b) *Duración del contrato:* Cinco años

Época del disfrute: Del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2.017.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) *Tramitación:* Urgente.
- b) *Procedimiento:* Abierto.

5. Garantías:

Provisional: No se constituirá.

Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

6. Obtención de documentación e información:

- a) *Entidad:* Ayuntamiento de Boceguillas.
- b) *Domicilio:* Plaza de España n.º 1.
- c) *Localidad y código postal:* Boceguillas 40560.
- d) *Teléfono:* 921.543 084.
- e) *Telefax:* 921.543 858.
- f) *Fecha límite de obtención de documentos e información:*

**7. Requisitos específicos del contratista:**

a) *Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:*

8. Criterios de Valoración de las Ofertas:

Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá exclusivamente al mejor precio de las proposiciones presentadas.

9. Presentación de las ofertas:

a) *Fecha límite de presentación:* Trece días naturales desde la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia

b) *Documentación a presentar:* La especificada en el Pliego.

c) *Lugar de presentación:*

1.ª Entidad: Ayuntamiento de Boceguillas.

2.ª Domicilio: Plaza de España n.º 1.

3.ª Localidad y código postal: Boceguillas 40560.

10. Apertura de las ofertas:

a) *Entidad:* Ayuntamiento de Boceguillas.

b) *Domicilio:* Plaza de España n.º 1.

c) *Localidad:* Boceguillas 40560.

d) *Fecha:* Día siguiente hábil siguiente al de conclusión del plazo para presentación de las ofertas.

e) *Hora:* 13 h.

11. Perfil de contratante donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los Pliegos:

www.boceguillas.es, Contratación, Perfil del contratante.

En Boceguillas a 5 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Alfredo Velasco Barrio.

4142

ANUNCIO

Por acuerdo de la Comunidad de “el Santo” y “la Divisa”, ha sido aprobado el arrendamiento cinegético de los Montes de Utilidad Pública n.º 220 y 221, Coto de Caza SG-10.550, sitos en el municipios de Boceguillas, mediante procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación, y el Pliego de Cláusulas Administrativas particulares.

Se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia y en el perfil del contratante, por plazo de quince días, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora. Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) *Organismo:* Comunidad el Santo y la Divisa.

b) *Dependencia que tramita el expediente:* Secretaría del Ayuntamiento de Boceguillas.

c) *Obtención de documentación e información:*

1. *Dependencia:* Secretaría.

2. *Domicilio:* Plaza de España, 1.

3. *Localidad y Código Postal:* 40560.

4. *Teléfono:* 921 543 084.

5. *Telefax:* 921 543 858.

6. *Correo electrónico:* secretaria@boceguillas.es

7. *Dirección de internet del Perfil de Contratante:* www.boceguillas.es

8. *Fecha límite de obtención de documentación e información:* Hasta 15 días naturales después de la publicación en el B.O.P.

**2. Objeto del contrato:**

Aprovechamiento cinegético Montes de Utilidad Pública n.º 220 y 221, Coto de Caza SG-10.550, durante las temporadas 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, y 2017-2018.

Superficie: 854 Has.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. Presupuesto base de licitación:

a) *Importe total:* 9.000,00 euros, al alza, durante la temporada de 2013/2014, que se incrementará anualmente de acuerdo con el I. P. C. anual.

5. Requisitos específicos del contratista: No se exigen.

6. Garantía definitiva:

5 % del precio de la adjudicación.

7. Presentación de las ofertas:

a) *Fecha límite de presentación:* 15 días naturales, a partir del siguiente a la publicación del presenta anuncio en el B.O.P.

b) *Modalidad de presentación:* En la secretaría municipal o en cualquier de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de RJAPAC.

En Boceguillas, a 5 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Alfredo Velasco Barrio.

4208

Ayuntamiento de Carrascal del Río**ANUNCIO DE APERTURA DE INFORMACION PUBLICA**

Solicitada por Industrias del Cuarzo S.A., (INCUSA), Autorización de Uso Excepcional en suelo rústico y Licencia Ambiental para el "Proyecto de adecuación y mejora de la instalación de almacenamiento, mezclado y dosificación de reactivos químicos de flotación de feldespato de la industria minera de INCUSA", a ejecutar en la Planta que la empresa tiene en el núcleo de Burgomillodo de este Municipio de Carrascal del Río, se tramita en este Ayuntamiento los expedientes correspondientes.

De conformidad con los artículos 23 y 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y los artículos 293.4 y 307.3 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, así como lo establecido en la Ley 11/2003 de Prevención Ambiental de Castilla y León, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días a partir de la última inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de Castilla y León, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Adelantado de Segovia, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las observaciones y alegaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

En Carrascal del Río, a 21 de noviembre de 2012.— La Alcaldesa, M.ª del Henar de Pablo San Ignacio.



4135

Ayuntamiento de El Espinar*EDICTO**ANUNCIO SOBRE NOTIFICACIÓN DE SANCIONES*

Ante la imposibilidad de hacer notificación personal por las causas que aparecen en cada uno de los expedientes, a las personas señaladas por la comisión de infracciones administrativas a las normas que igualmente se especifican, por la presente y de acuerdo con los artículos 59.4 de la Ley 30/1992 se les comunica la siguiente Resolución Sancionadora resolviendo el Recurso de Reposición a la Providencia de Apremio presentado por los interesados:

Les participo que la resolución sancionadora agota la vía administrativa. La misma podrá ser recurrida ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Segovia o ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, según corresponda, en el plazo de dos meses a contar desde la notificación de esta resolución. Y ello sin perjuicio de que Vds. Utilicen cualquier otro recurso que estimaran procedente”.

LISTADO DE NOTIFICACIONES

Exp.	Matrícula	Infractor	Localidad	DNI/CIF/NIE	Res.
8508	0898-GYZ	J. Gea	Majadahonda	33475707N	Desestimado

El Espinar, a 3 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Francisco Eloy Jorge Gómez.

4136

*EDICTO**ANUNCIO SOBRE NOTIFICACIÓN DE SANCIONES*

Ante la imposibilidad de hacer notificación personal por las causas que aparecen en cada uno de los expedientes, a las personas señaladas por la comisión de infracciones administrativas a las normas que igualmente se especifican, por la presente y de acuerdo con los artículos 59.4 de la Ley 30/1992 se les comunica la siguiente Resolución Sancionadora:

“Transcurridos que han sido 15 días hábiles siguientes a la notificación de las denuncias a los denunciados, sin que hayan formulado alegación ni presentado prueba alguna, en uso de las facultades que me confiere la vigente Ley de Tráfico y Seguridad Vial, vengo en imponer las sanciones que se indican, que deberán abonar dentro de los 15 días siguientes a la firmeza de esta resolución, con la advertencia de que pasado dicho plazo sin abonarla incurrirán automáticamente en el recargo del 20 por 100 y se procederá a su cobro por vía de apremio.”

Les participo que la resolución sancionadora agota la vía administrativa. La misma podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el Ilmo. Sr. Alcalde en el plazo de un mes o bien directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Segovia, sito en el Palacio de Justicia de esta ciudad en el plazo de dos meses a contar desde la notificación de esta resolución. En el caso de interponerse recurso de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo. Y ello sin perjuicio de que Vds. Utilicen cualquier otro recurso que estimaran procedente”.



LISTADO DE NOTIFICACIONES

Exp.	Fecha	Art.	Legis.	Matrícula	Infractor	Localidad	DNI/CIF/NIE	Imp.
9917	19/6/12	29-e	O.M.C.	5432-GNS	J. Moret	La Lastrilla	25106263S	19 euros.

El Espinar, a 3 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Francisco Eloy Jorge Gómez.

4137

EDICTO

Por este M.I. Ayuntamiento de El Espinar se tramitan los expedientes sancionadores contra las personas señaladas por la comisión de infracciones administrativas a la Ordenanza Municipal de Circulación de Vehículos y Peatones de los núcleos urbanos de El Espinar o a otras normas legales que se indican y ante la imposibilidad de hacer notificación personal por las causas que aparecen en cada uno de los expedientes y de acuerdo con los artículos 58, 59 y 61 de la Ley 30/1992 se hace público en este periódico oficial, al objeto de que los interesados puedan comparecer en las dependencias de Policía Local, sitas en el Ayuntamiento, en la plaza de la Constitución nº 1 y alegar cuanto estimen conveniente a su defensa durante el plazo de quince días, durante el cual los expedientes estarán a la vista de los interesados, de conformidad con los artículos 79 y 84 de la mencionada Ley. Si no presentaran alegaciones, excepto en los expedientes en los que se requiere la identificación del conductor o ante la posibilidad de ésta, se realiza, la presente notificación surtirá efecto de acto resolutorio, según señala el artículo 81.5 del R.D.L. 339/90, modificado por la Ley 18/2009, En este supuesto, la sanción podrá ejecutarse transcurridos treinta días naturales desde la notificación de la denuncia.

Asimismo, al amparo de lo dispuesto en el art. 9 bis del R.D.L. 339/90 por el que se aprueba la Ley de Tráfico, Circulación de vehículos a Motor y Seguridad Vial, modificada por la Ley 18/2009 de 23 de noviembre, cuando figure junto al nº de expediente "C", se requiere al titular del vehículo para que, en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en este boletín, proceda a la identificación del conductor del vehículo, presentando a tal efecto en el Registro General del Ayuntamiento o en alguno de los lugares señalados en el art. 38 de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, un escrito en el que consten el nombre y dos apellidos, número del documento nacional de identidad y domicilio del mismo. Para que esta identificación se considere válida, debe figurar el número del permiso o licencia de conducción que permita la identificación en el Registro de Conductores e Infractores. Si el conductor no figura inscrito en el Registro de Conductores e Infractores, debe aportar copia de la autorización administrativa que le habilite a conducir en España. En caso de empresa de alquiler de vehículos sin conductor, se considera valido la copia del contrato de arrendamiento. En caso de no proceder a la identificación, podría ser sancionado con multa del doble de la cuantía de la sanción inicial que dio lugar al expediente, si ésta fuera una infracción leve y del triple de la sanción inicial, si fuera grave o muy grave.

Cuando figure junto al n.º de expediente "D", de acuerdo con el art. 69.1.g del R. D. L. 339/90, al tratarse de un estacionamiento, se le notifica como responsable de la infracción por su condición de titular del vehículo o conductor previamente identificado, salvo que proceda a identificar al conductor responsable, para lo cual debe cumplimentar los mismos requisitos indicados en el párrafo anterior.

La multa, cuyo importe se consigna en el recuadro correspondiente, podrá hacerse efectiva con una reducción del 50% sobre la cuantía correspondiente que se indica en la presente notificación, siempre que dicho pago se efectúe durante los 20 días naturales siguientes a esta. El abono anticipado con la reducción anteriormente señalada, implicará: la renuncia a formular alegaciones, en el caso de que fuesen formuladas, se tendrán por no presentadas. La terminación del procedimiento sin necesidad de dictar resolución expresa. El agotamiento de la vía administrativa siendo recurrible



únicamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, el plazo para interponer este recurso se iniciará el día siguiente a aquél en que tenga lugar el pago. La firmeza de la sanción en la vía administrativa. La sanción no computará como antecedente en el Registro de Conductores e infractores, siempre que se trate de infracciones graves que no lleven aparejada pérdida de puntos.

LISTADO DE NOTIFICACIONES

Exp.	Fecha	Art.	Legis.	Matrícula	Infractor	Localidad	DNI/CIF/NIE	Imp.
9317D	25/9/12	29-e	O.M.C.	SG-2128-J	P.L. Arribas	El Espinar	3468590Y	19 euros.
9991D	12/9/12	29-e	O.M.C.	3978-CZR	D.C. Gomas	Segovia	X1950172W	19 euros.
9408D	10/9/12	91.2	R.G.C.	M-9569-WK	S. Setien	Madrid	50878301R	200 euros.

El Espinar, a 3 de diciembre de 2012.— El Concejal Delegado de Tráfico, Andrés Matute Bartolomé.

4257

Ayuntamiento de Otero de Herreros**ANUNCIO**

Por Resolución de Alcaldía de fecha 16/11/2012, se adjudicó el contrato de suministro equipamiento/ mobiliario para la guardería de Otero de Herreros, publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora:

Ayuntamiento de Otero de Herreros

2. Objeto del contrato:

Suministro equipamiento/ mobiliario para la guardería de Otero de Herreros

3. Tramitación y procedimiento:

Ordinaria, procedimiento negociado sin publicidad

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 24.793,39 euros más IVA.

Importe total: 30.000 euros.

6. Formalización del contrato:

a) *Fecha de adjudicación:* 16 de noviembre de 2012

b) *Fecha de formalización del contrato:* 26 noviembre de 2012

c) *Contratista:* Alberto González Maseda S.L.

d) *Importe o canon de adjudicación. Importe neto:* 23.962,34 euros más IVA. Importe total: 28.994,43 euros.

e) *Ventajas de la oferta adjudicataria:* Mejor oferta económica, plazo de entrega y otras mejoras.

En Otero de Herreros, a 14 de diciembre de 2012.— El Alcalde, Ricardo Pérez Arribas.