



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA

Edición digital www.dipucuenca.es

SE EDITA: **Lunes, miércoles y viernes (excepto festivos)**

Depósito Legal: CU-1-1958

Núm. 22

Miércoles 21 de febrero de 2024

SUMARIO

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA

Servicio de Personal.— Aprobación definitiva admitidos/excluidos 1 plaza ayudante de cocina y nombramiento del tribunal.

Servicio de Personal.— Aprobación definitiva admitidos/excluidos 1 plaza celador/a y nombramiento del tribunal.

Servicio de Personal.— Aprobación definitiva admitidos/excluidos 1 plaza peón y nombramiento del tribunal.

Servicio de Personal.— Aprobación definitiva admitidos/excluidos 3 plazas operarios/as y nombramiento del tribunal.

Servicio de Personal.— Aprobación definitiva admitidos/excluidos 3 plazas ordenanza y nombramiento del tribunal.

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Delegación de Economía y Hacienda de Cuenca.— Notificación a colindantes con fincas propiedad de la administración.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo.— Convenio colectivo de construcción y obras públicas.

Consejería de Economía, Empresas y Empleo.— Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Consejería de Desarrollo Sostenible.— Autorización administrativa previa, aprobación del proyecto de ejecución y reconocimiento de utilidad pública de instalación eléctrica de alta tensión. Referencia: 162190-00053.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Horcajo de Santiago.— Aprobación definitiva ordenanza fiscal tasa prestación de servicio de ayuda a domicilio.

Ayuntamiento de Horcajo de Santiago.— Aprobación definitiva ordenanza fiscal tasa prestación servicio alcantarillado y depuración de aguas residuales.

Ayuntamiento de Horcajo de Santiago.— Aprobación definitiva ordenanza fiscal tasa por abastecimiento de agua potable.

Ayuntamiento de Fresneda de la Sierra.— Bases y convocatoria mediante concurso para constitución bolsa de trabajo de auxiliares del servicio de ayuda a domicilio.

Ayuntamiento de Osa de la Vega.— Creación del cargo de concejal de atención ciudadana.

Ayuntamiento de Mottilla del Palancar.— Corrección errores lista definitiva admitidos/excluidos/as 2 plazas diplomado escuela infantil.

Ayuntamiento de Santa María de los Llanos.— Proceso licitación para la adjudicación concesión administrativa de explotación del servicio de bar de la piscina municipal para los años 2024 y 2025.

Ayuntamiento de Santa María de los Llanos.— Aprobación definitiva del presupuesto general, bases de ejecución, y plantilla personal 2024.

Ayuntamiento de Torrenjuncillo del Rey.— Aprobación definitiva presupuesto general, bases ejecución, y plantilla personal 2024.

Ayuntamiento de Torrenjuncillo del Rey.— Exposición pública solicitud de licencia de obras, actividad y calificación urbanística para la construcción de una edificación para la nidificación y cría del cernícalo.

Ayuntamiento de Mota del Cuervo.— Relación provisional de aspirantes admitidos/excluidos para cubrir plaza de arquitecto técnico.

Ayuntamiento de Canalejas del Arroyo.— Aprobación inicial de modificación de la ordenanza reguladora del tráfico en vías urbanas.

Ayuntamiento de Tarancón.— Relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para selección de funcionario de carrera, subgrupo C1, en régimen de promoción interna.

Ayuntamiento de Las Pedroñeras.— Contratación personal laboral fijo de 1 plaza de oficial 1ª.

Ayuntamiento de Las Pedroñeras.— Contratación personal laboral fijo de 1 plaza de técnico auxiliar TIC y montajes audiovisuales.

Ayuntamiento de Santa María del Campo Rus.— Elección de juez de paz titular y sustituto.

Ayuntamiento de Atalaya del Cañavate.— Aprobación definitiva presupuesto general, bases ejecución, y plantilla de personal 2024.

Ayuntamiento de Uña.— Elección de juez de paz titular y sustituto.

Ayuntamiento de San Clemente.— Exposición pública del cobro de facturación 1º trimestre de 2024 de agua y depuradora.

Ayuntamiento de Santa Cruz de Moya.— Anulación de convocatoria de 1 plaza de bibliotecario mediante sistema oposición libre.

OTROS ANUNCIOS

Junta Central de Regantes de la Mancha Oriental.— Convocatoria asamblea general ordinaria.

Comunidad de Regantes Aguas Reunidas de Santa Cruz de Moya.— Convocatoria asamblea general extraordinaria.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

NÚM. 550

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 5449 de 10/07/2023), por Decreto nº 442, de fecha 19 DE FEBRERO DE 2024 ha dispuesto **LA APROBACIÓN DE LAS LISTAS DEFINITIVAS DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS AL PROCESO SELECTIVO DE 1 PLAZA DE AYUDANTE DE COCINA DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA Y EL NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de acuerdo con las bases de la resolución nº 9334 de fecha 17/11/2023 (BOP 04/12/2024) de la Diputada Delegada de Personal y Régimen Interno por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 1 PLAZA DE AYUDANTE DE COCINA, por el sistema de CONCURSO:

PRIMERO. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, declarar aprobadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y aspirantes excluidos en el citado proceso. La lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá, con expresión de las causas de exclusión, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de esta Diputación.

SEGUNDO. Nombrar a los miembros del Tribunal de Selección:

TITULARES:

- Presidente:

JOSE MANUEL RUIZ MUÑOZ (Letrado Jefe de Área de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales:

ROBERTO RIVERA GARCÍA (Técnico de Administración Local de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

LAURA GASCÓN CAÑAS (Jefa de Negociado de Asistencia a EE.LL.)

MARÍA DEL CAMINO GARCÍA HONTECILLAS (Adjunta de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario:

PEDRO JOSÉ LOZANO CANO (Técnico de Relaciones Laborales de Asistencia a EE.LL.)

SUPLENTE

- Presidente:

SANTIAGO PÉREZ OSMA (Letrado Jefe de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales

ENMA CRISTINA GIL OLIVAS (Secretaria del Delegado de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

CRISTINA GÓNGORA DE PEDRO (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

MILAGROS POZUELO DE JULIÁN (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario

JOSÉ MIGUEL IBORRA PÉREZ (Letrado de Asistencia a EE.LL.)

TERCERO. Publicar esta resolución en el BOP y en el tablón electrónico de anuncios de la Diputación Provincial de Cuenca para conocimiento público y a los efectos de posibles abstenciones y recusaciones reguladas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO. Háganse las notificaciones pertinentes a los miembros titulares y suplentes integrantes del Tribunal de Selección.

QUINTO. La inclusión de aspirantes en la relación de admitidos no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y específicos exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo.

SEXTO. Que se proceda a la firma del presente Decreto por parte de la Secretaría General a los solos efectos de su traslado al Libro Oficial de Decretos.

ADMITIDOS/AS 1 PLAZA DE AYUDANTE DE COCINA

Nº	DNI/NIE	Nombre
1	***9192**	ARCAS DE JULIÁN, MARÍA ELENA
2	***1683**	BAÑULS VIDAL, JOSEFA ISABEL
3	***2900**	CALONGE CANO, SERGIO
4	***1179**	CANTERO ARIAS, JESSICA
5	***0565**	CARRASCO RODRIGUEZ, JOSÉ MANUEL
6	***3240**	CASADOS SEVILLA, JAIME
7	***9574**	CASTELLANOS TARAVILLA, MARÍA AZUCENA
8	***0540**	CUBELLS OLAYA, MARÍA JESÚS
9	***9716**	CULEBRAS PERPIÑAN, JOSÉ ALBERTO
10	***2119**	DE LA VEGA VICENTE, CRISTINA
11	***0861**	DEL OLMO VALENCIA, MARIANO
12	***0558**	FERNÁNDEZ ÁBALOS, RUBÉN
13	***2987**	FERNÁNDEZ ANDRÉS, BEATRIZ
14	***9723**	FERNÁNDEZ BENITO, ALMA MARÍA
15	***3817**	FERNÁNDEZ GAITERO, LUIS ALBERTO
16	***0825**	GALÁN MOÑINO, MARÍA MERCEDES
17	***0037**	GARCÍA CUENCA, RAQUEL
18	***9101**	GARRIDO MATEO, LEONOR
19	***8343**	GONZÁLEZ GARCÍA, JUAN FRANCISCO
20	***8911**	ILLANA DEL REAL, JAIME
21	***0285**	ILLANA NAVARRO, ELISABET
22	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, CARMEN
23	***0395**	MALO GARCÍA, ALBERTO
24	***0394**	MARCOS HERRERO, VANESA
25	***1382**	MARTÍNEZ CAÑAMARES, LOURDES
26	***8554**	MAYORDOMO ABRIL, AGUSTINA
27	***3995**	MERCHANT DE LOS SANTOS, CRISTINA
28	***7658**	MONTERO JIMÉNEZ, GUSTAVO
29	***0421**	MORENO DIAZ, SILVIA
30	***9793**	MUÑOZ CABALLERO, FRANCISO JAVIER
31	***6160**	NIÑO HERRANZ, MARÍA ÁNGELES
32	***0799**	OLMEDA GRIFO, MARÍA JESÚS

33	***0928**	ORTEGA NOVILLO, IRENE
34	***9084**	POLO LÓPEZ, MATILDE
35	***8454**	ROMERO SAN JULIÁN, NURIA
36	***7118**	SÁNCHEZ OLIVARES, JAVIER
37	***3534**	SANZ LEAL, BERTA
38	***0481**	SEGOVIA ROMERO, PEDRO ANASTASIO
39	***8213**	SEVILLA GRANDE, ANA ISABEL
40	***1380**	SORIA RUIZ, VERÓNICA
41	***6517**	SOUZA DOS SANTOS, LIDIANE
42	***5780**	VALERO GARCÍA, ENRIQUE
43	***0108**	VALERO, ALBALADEJO, RUBÉN
44	***5828**	VICENTE MORA, ÁNGELA
45	***8071**	VICENTE VALENCIA, LOURDES

EXCLUIDOS/AS 1 PLAZA DE AYUDANTE DE COCINA

DNI/NIE	Nombre	Motivos de exclusión
***8773**	DE LA CRUZ JULIO, DUVAN FELIPE	Nacionalidad
***3952**	GONZÁLEZ NOTARIO, MABEL DOLORES	Nacionalidad

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 5449 de 10/07/2023), por Decreto nº 455, de fecha 19 DE FEBRERO DE 2024 ha dispuesto **LA APROBACIÓN DE LAS LISTAS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS AL PROCESO SELECTIVO DE 1 PLAZA DE CELADOR/A DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA Y EL NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de acuerdo con las bases de la resolución nº 9334 de fecha 17/11/2023 (BOP 04/12/2024) de la Diputada Delegada de Personal y Régimen Interno por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir **1 PLAZA CELADOR/A**, por el sistema de CONCURSO:

PRIMERO. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, declarar aprobadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y aspirantes excluidos en el citado proceso. La lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá, con expresión de las causas de exclusión, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de esta Diputación.

SEGUNDO. Nombrar a los miembros del Tribunal de Selección:

TITULARES:

- Presidente:

JOSE MANUEL RUIZ MUÑOZ (Letrado Jefe de Área de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales:

ROBERTO RIVERA GARCÍA (Técnico de Administración Local de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

LAURA GASCÓN CAÑAS (Jefa de Negociado de Asistencia a EE.LL.)

MARÍA DEL CAMINO GARCÍA HONTECILLAS (Adjunta de Sección de Asistencia a EE.LL)

- Secretario:

PEDRO JOSÉ LOZANO CANO (Técnico de Relaciones Laborales de Asistencia a EE.LL)

SUPLENTES

- Presidente:

SANTIAGO PÉREZ OSMA (Letrado Jefe de Sección de Asistencia a EE.LL)

- Vocales

EMMA CRISTINA GIL OLIVAS (Secretaria del Delegado de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

CRISTINA GÓNGORA DE PEDRO (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL)

MILAGROS POZUELO DE JULIÁN (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario

JOSÉ MIGUEL IBORRA PÉREZ (Letrado de Asistencia a EE.LL)

TERCERO. Publicar esta resolución en el BOP y en el tablón electrónico de anuncios de la Diputación Provincial de Cuenca para conocimiento público y a los efectos de posibles abstenciones y recusaciones reguladas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO. Háganse las notificaciones pertinentes a los miembros titulares y suplentes integrantes del Tribunal de Selección.

QUINTO. La inclusión de aspirantes en la relación de admitidos no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y específicos exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo.

SEXTO. Que se proceda a la firma del presente Decreto por parte de la Secretaría General a los solos efectos de su traslado al Libro Oficial de Decretos.

ADMITIDOS/AS 1 PLAZA CELADOR/A

Nº	DNI/NIE	Nombre
1	***8276**	ABAD, GARCÍA, MARÍA VICTORIA
2	***2102**	ALGARRA DE LA TORRE, MARÍA
3	***3358**	ALMAGRO LAIN, SERGIO
4	***2430**	BALLESTEROS PINEDO, SARA
5	***3240**	CASADOS SEVILLA, JAIME
6	***9574**	CASTELLANOS TARAVILLA, MARÍA AZUCENA
7	***0758**	CEBRIÁN JIMÉNEZ, FULGENCIO
8	***7577**	COLLIGA CALLEJA, ANGUSTIAS
9	***8402**	CRESPO ROMERO, MARÍA NIEVES
10	***0540**	CUBELLS OLAYA, MARÍA DE JESÚS
11	***0539**	CUBELLS OLAYA, SILVIA
12	***8023**	DE LA CRUZ SEPULVEDA, ANGUSTIAS
13	***2119**	DE LA VEGA VICENTE, CRISTINA
14	***1799**	DJEBBOUR DJEBBOUR, ABDERRAHMANE
15	***0558**	FERNÁNDEZ ÁBALOS, RUBÉN
16	***9723**	FERNÁNDEZ BENITO, ALMA MARÍA
17	***3817**	FERNÁNDEZ GAITERO, LUIS ALBERTO
18	***3465**	FERNÁNDEZ VALENCIA ESCRIBANO, MARIA TERESA
19	***0682**	FLORES MENA, YOANA
20	***4216**	GARCÍA PORRAS, MARÍA DE LOS ÁNGELES
21	***0741**	GARCÍA SALCEDO, LORENA
22	***9622**	GARCÍA, ESCRIBANO, JUAN CARLOS
23	***9101**	GARRIDO MATEO, LEONOR
24	***0551**	GROZEA STAN, GRATIELA
25	***8911**	ILLANA DEL REAL, JAIME
26	***0583**	JIMÉNEZ BUSTAMANTE, LUIS
27	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, LUIS
28	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, ROCÍO
29	***3185**	MANZANO BARRANQUERO, DIEGO
30	***0394**	MARCOS HERRERO, VANESA
31	***2005**	MARTÍNEZ BORONA, MIGUEL ÁNGEL
32	***1382**	MARTÍNEZ CAÑAMARES, LOURDES
33	***3172**	MATEO GARCÍA, IRENE
34	***3995**	MERCHANTE DE LOS SANTOS, CRISTINA
35	***0139**	MINUESA ESCRIBANO, MARÍA CRISTINA

36	***2495**	MIRANZO BASCUÑANA, MARIO
37	***7658**	MONTERO JIMÉNEZ, GUSTAVO
38	***0343**	MORAL GÓMEZ, MARÍA JOSÉ
39	***0799**	OLMEDA GRIFO, MARÍA JESÚS
40	***1343**	PALENCIA PAGE, REBECA
41	***4152**	POZUELO GUIJARRO, SANDRA
42	***9932**	ROMERO BLANCO, GEMA
43	***3461**	ROMERO CORREDOR, PAULA
44	***3277**	ROMERO GARCÍA, ALEJANDRO
45	***2310**	RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO JAVIER
46	***2492**	SAIZ BELINCHON, MILAGROS
47	***4674**	SÁNCHEZ SÁNCHEZ, JUANA MARÍA
48	***3534**	SANZ LEAL, BERTA
49	***6609**	SEGOVIA ALFARO, MARÍA MONTSERRAT
50	***6517**	SOUZA DOS SANTOS, LIDIANE
51	***3031**	TORRALBA PALOMERO, TAMARA
52	***2526**	VALENCIA RUIZ, MANUEL
53	***0108**	VALERO ALBALADEJO, RUBÉN
54	***1705**	VALERO GARCÍA, CRISTIAN
55	***5780**	VALERO GARCÍA, ENRIQUE
56	***5828**	VICENTE MORA, ÁNGELA
57	***8071**	VICENTE VALENCIA, LOURDES

EXCLUIDOS/AS 1 PLAZA CELADORA/A

DNI/NIE	Nombre	Motivos de exclusión
	NINGUNO	

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 5449 de 10/07/2023), por Decreto nº 456, de fecha 19 DE FEBRERO DE 2024 ha dispuesto **LA APROBACIÓN DE LAS LISTAS DEFINITIVAS DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS AL PROCESO SELECTIVO DE 1 PLAZA DE PEÓN DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA Y EL NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de acuerdo con las bases de la resolución nº 9334 de fecha 17/11/2023 (BOP 04/12/2024) de la Diputada Delegada de Personal y Régimen Interno por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 1 PLAZA DE PEÓN, por el sistema de CONCURSO:

PRIMERO. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, declarar aprobadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y aspirantes excluidos en el citado proceso. La lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá, con expresión de las causas de exclusión, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de esta Diputación.

SEGUNDO. Nombrar a los miembros del Tribunal de Selección:

TITULARES:

- Presidente:

JOSE MANUEL RUIZ MUÑOZ (Letrado Jefe de Área de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales:

ROBERTO RIVERA GARCÍA (Técnico de Administración Local de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

LAURA GASCÓN CAÑAS (Jefa de Negociado de Asistencia a EE.LL.)

MARÍA DEL CAMINO GARCÍA HONTECILLAS (Adjunta de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario:

PEDRO JOSÉ LOZANO CANO (Técnico de Relaciones Laborales de Asistencia a EE.LL.)

SUPLENTES

- Presidente:

SANTIAGO PÉREZ OSMA (Letrado Jefe de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales

EMMA CRISTINA GIL OLIVAS (Secretaria del Delegado de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

CRISTINA GÓNGORA DE PEDRO (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

MILAGROS POZUELO DE JULIÁN (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario

JOSÉ MIGUEL IBORRA PÉREZ (Letrado de Asistencia a EE.LL.)

TERCERO. Publicar esta resolución en el BOP y en el tablón electrónico de anuncios de la Diputación Provincial de Cuenca para conocimiento público y a los efectos de posibles abstenciones y recusaciones reguladas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO. Háganse las notificaciones pertinentes a los miembros titulares y suplentes integrantes del Tribunal de Selección.

QUINTO. La inclusión de aspirantes en la relación de admitidos no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y específicos exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo.

SEXTO. Que se proceda a la firma del presente Decreto por parte de la Secretaría General a los solos efectos de su traslado al Libro Oficial de Decretos.

ADMITIDOS/AS 1 PLAZA DE PEÓN

Nº	DNI/NIE	Nombre
1	***0034**	ALCAÑIZ GARCÍA, MIGUEL ÁNGEL
2	***1286**	CARDO GARCÍA, MARIO
3	***3240**	CASADOS SEVILLA, JAIME
4	***0758**	CEBRIÁN JIMÉNEZ, FULGENCIO
5	***0540**	CUBELLS OLAYA, MARÍA JESÚS
6	***8339**	CUESTA HERRÁIZ, PEDRO JOSÉ
7	***3817**	FERNÁNDEZ GAITERO, LUIS ALBERTO
8	***0675**	GAMBOA ALARCÓN, JULIÁN
9	***0629**	GARCÍA HERRÁIZ, MIGUEL
10	***7667**	GÓMEZ MARTÍNEZ, FÉLIX ÁNGEL
11	***0583**	JIMÉNEZ BUSTAMANTE, LUIS
12	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, LUIS
13	***3185**	MANZANO BARRANQUERO, DIEGO
14	***0339**	MARÍN CAÑIZARES, JOSÉ IGNACIO
15	***7658**	MONTERO JIMÉNEZ, GUSTAVO
16	***9793**	MUÑOZ CABALLERO, FRANCISCO JAVIER
17	***6637**	RUIZ ARTEAGA, FÉLIX
18	***8689**	SAIZ ARIAS, MARÍA DEL CARMEN
19	***3534**	SANZ LEAL, BERTA
20	***2526**	VALENCIA RUIZ, MANUEL
21	***0483**	VALIENTE DEL SUR, GREGORIO

EXCLUIDOS/AS 1 PLAZA DE PEÓN

DNI/NIE	Nombre	Motivos de exclusión
	NINGUNO	

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 5449 de 10/07/2023), por Decreto nº 454, de fecha 19 DE FEBRERO DE 2024 ha dispuesto **LA APROBACIÓN DE LAS LISTAS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS AL PROCESO SELECTIVO DE 3 PLAZAS DE OPERARIOS/AS DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA Y EL NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de acuerdo con las bases de la resolución nº 9334 de fecha 17/11/2023 (BOP 04/12/2024) de la Diputada Delegada de Personal y Régimen Interno por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 3 PLAZAS DE OPERARIOS/AS, por el sistema de CONCURSO:

PRIMERO. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, declarar aprobadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y aspirantes excluidos en el citado proceso. La lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá, con expresión de las causas de exclusión, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de esta Diputación.

SEGUNDO. Nombrar a los miembros del Tribunal de Selección:

TITULARES:

- Presidente:

JOSE MANUEL RUIZ MUÑOZ (Letrado Jefe de Área de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales:

ROBERTO RIVERA GARCÍA (Técnico de Administración Local de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

LAURA GASCÓN CAÑAS (Jefa de Negociado de Asistencia a EE.LL.)

MARÍA DEL CAMINO GARCÍA HONTECILLAS (Adjunta de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario:

PEDRO JOSÉ LOZANO CANO (Técnico de Relaciones Laborales de Asistencia a EE.LL.)

SUPLENTES

- Presidente:

SANTIAGO PÉREZ OSMA (Letrado Jefe de Sección de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales

ENMA CRISTINA GIL OLIVAS (Secretaria del Delegado de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

CRISTINA GÓNGORA DE PEDRO (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

MILAGROS POZUELO DE JULIÁN (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario

JOSÉ MIGUEL IBORRA PÉREZ (Letrado de Asistencia a EE.LL.)

TERCERO. Publicar esta resolución en el BOP y en el tablón electrónico de anuncios de la Diputación Provincial de Cuenca para conocimiento público y a los efectos de posibles abstenciones y recusaciones reguladas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO. Háganse las notificaciones pertinentes a los miembros titulares y suplentes integrantes del Tribunal de Selección.

QUINTO. La inclusión de aspirantes en la relación de admitidos no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y específicos exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo.

SEXTO. Que se proceda a la firma del presente Decreto por parte de la Secretaría General a los solos efectos de su traslado al Libro Oficial de Decretos.

ADMITIDOS/AS 3 PLAZA/S DE OPERARIOS/AS

Nº	DNI/NIE	Nombre
1	***9893**	ALARCON ORTEGA, PEDRO
2	***2102**	ALGARRA DE LA TORRE, MARIA
3	***9768**	BALLESTEROS MARQUINA, LOURDES
4	***6638**	BALLESTEROS RODRIGO, MARIA PILAR
5	***1683**	BAÑULS VIDAL, JOSEFA ISABEL
6	***5911**	BUEDO ARDID, AURORA PILAR
7	***0602**	CAÑAS CANO, LUIS
8	***3928**	CAÑAS VALVERDE, AFRICA
9	***3928**	CAÑAS VALVERDE, PAULA
10	***9177**	CARRASCOSA BUIL, ROSA
11	***6595**	CARRASCOSA MERINO, ROSA MARIA
12	***8591**	CARRION LOPEZ, MARIA ENCARNACION
13	***3240**	CASADOS SEVILLA, JAIME
14	***2182**	CHACON LOZANO, SARA
15	***2957**	CHECA MARTINEZ, ALEJANDRO
16	***7577**	COLLIGA CALLEJA, ANGUSTIAS
17	***0540**	CUBELLS OLAYA, MARIA DE JESUS
18	***0539**	CUBELLS OLAYA, SILVIA
19	***9716**	CULEBRAS PERPIÑAN, JOSE ALBERTO
20	***2473**	DE JULIAN CAÑADA, ADRIAN
21	***8023**	DE LA CRUZ SEPULVEDA, ANGUSTIAS
22	***2119**	DE LA VEGA VICENTE, CRISTINA
23	***2343**	DRAGOMAN, SIMONA SILVIA
24	***3506**	ESCOBAR DE LOS SANTOS, ELSA
25	***4045**	FALCON ROMERO, CINTIA
26	***0558**	FERNANDEZ ABALOS, RUBEN
27	***9723**	FERNANDEZ BENITO, ALMA MARIA
28	***7244**	FERNANDEZ COTILLAS, MARIA ISABEL
29	***3817**	FERNANDEZ GAITERO, LUIS ALBERTO
30	***7124**	FERNANDEZ NIÑO, MERCEDES
31	***5811**	FRUTOS DIEZ, MARIA PAZ
32	***0825**	GALAN MOÑINO, MERCEDES
33	***0216**	GARCIA ALCALDE, EDUARDO
34	***9622**	GARCÍA ESCRIBANO, JUAN CARLOS
35	***0629**	GARCIA HERRAIZ, MIGUEL

36	***4216**	GARCIA PORRAS, MARIA ANGELES
37	***0741**	GARCIA SALCEDO, LORENA
38	***9101**	GARRIDO MATEO, LEONOR
39	***8877**	GARRIDO MATEO, MARIA JESUS
40	***8265**	GARROTE VALENCIA, LAURA
41	***8343**	GONZALEZ GARCIA, JUAN FRANCISCO
42	***6890**	GONZALEZ SERNA, MARIA AMPARO
43	***0551**	GROZEA STAN, GRATIELA
44	***2726**	GUIJARRO CERVEL, SOFIA
45	***6324**	GUIJARRO VINDEL, ROSARIO
46	***6390**	HERRAIZ GARCIA, HECTOR
47	***0285**	ILLANA NAVARRO, ELISABET
48	***1085**	JAEN MUÑOZ, AMALIO
49	***0583**	JIMENEZ BUSTAMANTE, LUIS
50	***3217**	JIMENEZ LOPEZ, CARMEN
51	***3217**	JIMENEZ LOPEZ, LUIS
52	***3217**	JIMENEZ LOPEZ, ROCIO
53	***6514**	LOZANO CAÑIZARES, EMILIA
54	***3185**	MANZANO BARRANQUERO, DIEGO
55	***0394**	MARCOS HERREROS
56	***0339**	MARIN CAÑIZARES, JOSE IGNACIO
57	***2005**	MARTINEZ BORONA, MIGUEL ANGEL
58	***1382**	MARTINEZ CAÑAMARES, LOURDES
59	***7620**	MARTINEZ GOMEZ, ELISA
60	***2820**	MARTINEZ GONZALEZ, SARA
61	***1499**	MARTINEZ MARTINEZ, ELISEO
62	***3172**	MATEO GARCIA, IRENE
63	***8439**	MEDINA ZOMEÑO, MONTSERRAT
64	***3995**	MERCHANTE DE LOS SANTOS, CRISTINA
65	***7658**	MONTERO JIMENEZ, GUSTAVO
66	***0343**	MORAL GOMEZ, MARIA JOSE
67	***0421**	MORENO DIAZ, SILVIA
68	***9793**	MUÑOZ CABALLERO, FRANCISCO JAVIER
69	***6160**	NIÑO HERRANZ, MARIA ANGELES
70	***1343**	PALENCIA PAGE, REBECA
71	***4109**	PERALTA SILLAS, MONICA
72	***1848**	PEREZ ARGUISUELAS, VERONICA
73	***7605**	PLAZA PEREZ, JOSE LUIS
74	***7506**	POLO LOPEZ, CRISTINA

75	***9084**	POLO LOPEZ, MATILDE
76	***5972**	PONCE NOHEDA, JESUS JAVIER
77	***4152**	POZUELO GUIJARRO, SANDRA
78	***0935**	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, MARIA LOURDES
79	***9932**	ROMERO BLANCO, GEMA
80	***1457**	ROMERO GONZALEZ, LAURA
81	***8454**	ROMERO SAN JULIAN, NURIA
82	***6291**	RUBIO LA PARRA, FABIOLA
83	***2310**	RUBIO SANCHEZ, FRANCISCO JAVIER
84	***0479**	RUIZ ASENSIO, DAVID
85	***8689**	SAIZ ARIAS, MARIA CARMEN
86	***7118**	SANCHEZ OLIVARES, JAVIER
87	***4674**	SANCHEZ SANCHEZ, JUANA MARIA
88	***3534**	SANZ LEAL, BERTA
89	***7994**	SANZ VINDEL, MANUELA
90	***7692**	SOLARES BARZANO, ROSA MARIA
91	***5844**	SUAREZ MARTINEZ, VICTOR MANUEL
92	***0108**	VALERO ALBALADEJO, RUBEN
93	***1705**	VALERO GARCIA, CRISTIAN
94	***5780**	VALERO GARCIA, ENRIQUE
95	***1226**	VALIENTE SORIA, MARIA ELENA
96	***8185**	VALVERDE TEMPLADO, MARIA DEL CORAL
97	***5828**	VICENTE MORA, ANGELA
98	***8071**	VICENTE VALENCIA, LOURDES
99	***6381**	YEPES RAMOS, MARIA CARMEN

EXCLUIDOS/AS 3 PLAZA/S DE OPERARIOS/AS

DNI/NIE	Nombre	Motivos de exclusión
***8773**	DE LA CRUZ JULIO, DUVAN FELIPE	NACIONALIDAD

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 5449 de 10/07/2023), por Decreto nº 441, de fecha 19 DE FEBRERO DE 2024 ha dispuesto **LA APROBACIÓN DE LAS LISTAS DEFINITIVAS DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS AL PROCESO SELECTIVO DE 3 PLAZAS DE ORDENANZA DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA Y EL NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de acuerdo con las bases de la resolución nº 9334 de fecha 17/11/2023 (BOP 04/12/2024) de la Diputada Delegada de Personal y Régimen Interno por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 3 PLAZAS DE ORDENANZAS, por el sistema de CONCURSO:

PRIMERO. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, declarar aprobadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y aspirantes excluidos en el citado proceso. La lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá, con expresión de las causas de exclusión, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de esta Diputación.

SEGUNDO. Nombrar a los miembros del Tribunal de Selección:

TITULARES:

- Presidente:

JOSE MANUEL RUIZ MUÑOZ (Letrado Jefe de Área de Asistencia a EE.LL.)

- Vocales:

ROBERTO RIVERA GARCÍA (Técnico de Administración Local de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

LAURA GASCÓN CAÑAS (Jefa de Negociado de Asistencia a EE.LL.)

MARÍA DEL CAMINO GARCÍA HONTECILLAS (Adjunta de Sección de Asistencia a EE.LL)

- Secretario:

PEDRO JOSÉ LOZANO CANO (Técnico de Relaciones Laborales de Asistencia a EE.LL)

SUPLENTES

- Presidente:

SANTIAGO PÉREZ OSMA (Letrado Jefe de Sección de Asistencia a EE.LL)

- Vocales

EMMA CRISTINA GIL OLIVAS (Secretaria del Delegado de la Delegación Provincial de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital)

CRISTINA GÓNGORA DE PEDRO (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL)

MILAGROS POZUELO DE JULIÁN (Secretaria Interventora de Asistencia a EE.LL.)

- Secretario

JOSÉ MIGUEL IBORRA PÉREZ (Letrado de Asistencia a EE.LL)

TERCERO. Publicar esta resolución en el BOP y en el tablón electrónico de anuncios de la Diputación Provincial de Cuenca para conocimiento público y a los efectos de posibles abstenciones y recusaciones reguladas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CUARTO. Háganse las notificaciones pertinentes a los miembros titulares y suplentes integrantes del Tribunal de Selección.

QUINTO. La inclusión de aspirantes en la relación de admitidos no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y específicos exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo.

SEXTO. Que se proceda a la firma del presente Decreto por parte de la Secretaría General a los solos efectos de su traslado al Libro Oficial de Decretos.

ADMITIDOS/AS 3 PLAZAS DE ORDENANZAS

Nº	DNI/NIE	Nombre
1	***6606**	ALMANSILLA MOHORTE, ERIKA
2	***0602**	CAÑAS CANO, LUIS
3	***0884**	CASTILLA PORTILLA, PAULA
4	***8551**	CHANA MORALES, MARIA CRESCENCIA
5	***7029**	CLEMENTE NUÑEZ, FRANCISCO JAVIER
6	***7577**	COLLIGA CALLEJA, ANGUSTIAS
7	***0540**	CUBELLS OLAYA, MARÍA DE JESÚS
8	***0539**	CUBELLS OLAYA, SILVIA
9	***8339**	CUESTA HERRAIZ, PEDRO JOSÉ
10	***0195**	DE DIOS SERRANO, MARÍA CARMEN
11	***8023**	DE LA CRUZ SEPÚLVEDA, ANGUSTIAS
12	***2119**	DE LA VEGA VICENTE, CRISTINA
13	***0980**	DEL POZO MASEGOSA, NATALIA
14	***2343**	DRAGOMAN SIMONA, SILVIA
15	***3564**	ESCRIBANO MAYORDOMO, LAURA
16	***4042**	ESCRIBANO MAYORDOMO, MARÍA
17	***5489**	ESCUDERO COLLADO, BEATRIZ
18	***1314**	FERNÁNDEZ ANDRÉS, ANA MARÍA
19	***2987**	FERNÁNDEZ ANDRÉS, BEATRIZ
20	***9723**	FERNÁNDEZ BENITO, ALMA MARÍA
21	***3817**	FERNÁNDEZ GAITERO, LUIS ALBERTO
22	***3465**	FERNÁNDEZ VALENCIA ESCRIBANO, MARÍA TERESA
23	***0682**	FLORES MENA, YOANA
24	***0825**	GALAN MOÑINO, MARÍA MERCEDES
25	***9740**	GARCÍA GARCÍA, ANA BELÉN
26	***7609**	GARCÍA MARTÍNEZ, CÉSAR
27	***9960**	GARCIA MORILLAS, ALEJANDRO
28	***0741**	GARCÍA SALCEDO, LORENA
29	***9101**	GARRIDO MATEO, LEONOR
30	***6353**	GÓMEZ RUBIO, YOLANDA
31	***6979**	GONZÁLEZ MARRUPE, VIRGINIA
32	***2726**	GUIJARRO CERVEL, SOFÍA
33	***6390**	HERRAIZ GARCÍA, HÉCTOR
34	***8911**	ILLANA DEL REAL, JAIME
35	***0371**	JIMÉNEZ ALVARO, RUT PILAR

36	***0583**	JIMÉNEZ BUSTAMANTE, LUIS
37	***2095**	JIMÉNEZ ESTEBAN, SARA
38	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, CARMEN
39	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, LUIS
40	***3217**	JIMÉNEZ LÓPEZ, ROCÍO
41	***1752**	JIMENEZ PEINADO, VICTORIANA
42	***5849**	JIMÉNEZ PÉREZ, LIDIA
43	***2742**	LINUESA LANGREO, JAVIER
44	***1513**	LÓPEZ GARCÍA, SARA
45	***0763**	LUCAS SORIA, JOSÉ IGNACIO
46	***3185**	MANZANO BARRANQUERO, DIEGO
47	***0394**	MARCOS HERRERO, VANESA
48	***0339**	MARÍN CAÑIZARES, JOSÉ IGNACIO
49	***1499**	MARTÍNEZ MARTÍNEZ, ELISEO
50	***9395**	MARTÍNEZ SAIZ, ROSA MARÍA
51	***8554**	MAYORDOMO ABRIL, AGUSTINA
52	***2495**	MIRANZO BASCUÑANA, MARIO
53	***7658**	MONTERO JIMÉNEZ, GUSTAVO
54	***0751**	MONTOYA GÓMEZ, NOELIA
55	***4109**	PERALTA SILLAS, MÓNICA
56	***4141**	PÉREZ CHILLARÓN, ADRIÁN
57	***3626**	RABADÁN LUCAS, MARÍA
58	***6328**	RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, BRENDA ELISA
59	***9390**	RUBIERA NUÑEZ, JUAN RAMON
60	***8512**	RUBIO GARAY, FERNANDO
61	***6291**	RUBIO LA PARRA, FABIOLA
62	***9930**	RUBIO PALOMO, MARÍA DE LOS ÁNGELES
63	***8689**	SAIZ ARIAS, MARÍA DEL CARMEN
64	***9794**	SALIDO COBO, ANA MARÍA
65	***4674**	SÁNCHEZ SÁNCHEZ, JUANA MARÍA
66	***3534**	SANZ LEAL, BERTA
67	***7692**	SOLARES BARZANO, ROSA MARÍA
68	***3869**	SORIANO GARCÍA, SANDRA
69	***7591**	TORRALBA ATIENZA, ANA ISABEL
70	***3031**	TORRALBA PALOMERO, TAMARA
71	***2526**	VALENCIA RUIZ, MANUEL
72	***0108**	VALERO ALBALADEJO, RUBÉN
73	***1705**	VALERO GARCÍA, CRISTIAN
74	***0682**	VERGARA OCAÑA, MÓNICA

75	***1732**	YÁÑEZ ORELLANA, LAURA
76	***9479**	ZAFRA ANAYA, JESÚS

EXCLUIDOS/AS 3 PLAZAS DE ORDENANZAS

DNI/NIE	Nombre	Motivos de exclusión
***0206**	FERNÁNDEZ VILLANUEVA, DIEGO	TASA FUERA DE PLAZO
***8143**	SEQUÍ MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL	No aporta tasa

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

NÚM. 537

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA DE CUENCA

ANUNCIO

NOTIFICACIÓN A COLINDANTES CON FINCAS PROPIEDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Por el presente anuncio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica a los propietarios colindantes de la siguiente relación de fincas rústicas propiedad de la Administración General del Estado que ha sido acordada su enajenación al amparo de lo establecido en el artículo 117 del Real Decreto 1373/2009, de 28 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de la ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas. Los que estuvieran interesados en su adquisición deberán presentar su solicitud en el plazo de treinta días hábiles, a contar del siguiente de la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Municipio	Polígono	Parcela	Superf./Has.	Precio/€	Colindante
Valdemeca	503	20	0,2965	900	Estanislá Mora Martínez (5004)

LA DELEGADA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Fdo: María del Pilar García Sánchez-Brunete

(Documento firmado electrónicamente)

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 534

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 15 de febrero de 2024, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2022 A 2026”.

Visto el texto del “CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2022 A 2026”, código de convenio número 16000075011981, que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 2023, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 30 de enero de 2024, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por representantes de la organización empresarial Asociación de Empresas de la Construcción y Afines de la Provincia de Cuenca (APYMEC), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por representantes de CCOO del Hábitat de Cuenca y de la Federación Provincial de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), en representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 15 de febrero de 2024.

La Delegada Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Aránzazu Poveda Martínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2022 A 2026**CAPÍTULO I****NORMAS GENERALES****Artículo 1.- Partes signatarias.**

1. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, CCOO del Hábitat de Cuenca y la Federación Provincial de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical y, de otra parte, la Asociación de Empresas de la Construcción y Afines de la Provincial de Cuenca (APYMEC), en representación empresarial.

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

Artículo 2.- Naturaleza jurídica.

El Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Cuenca ha sido negociado con total respeto y asunción del VII Convenio General del Sector de la Construcción, firmado en fecha 3 de julio de 2023, que a su vez ha sido negociado

al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las empresas y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

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

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

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

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

4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del VII Convenio General del Sector en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 4.- Ámbito personal.

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

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

Este Convenio Provincial será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras cuyos centros de trabajo estén radicados en la provincia de Cuenca, así como a los que en lo sucesivo pudieran establecerse, siendo de aplicación, igualmente, a aquellas empresas con centro de trabajo en esta provincia, aunque su domicilio social radique en otra.

Artículo 6.- Ámbito temporal y Denuncia

1. El presente convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el día uno de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

2. Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

3. Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del E.T., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia del ámbito temporal fijado en el apartado 1, revisar el presente Convenio en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación o el Convenio General del Sector en las materias reservadas al mismo, como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.

4. En cuanto al procedimiento de denuncia para la revisión del presente convenio se estará a lo establecido en el artículo 8 del VII Convenio Nacional del Sector de la Construcción.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables. **Artículo 8.- Inaplicación de condiciones de trabajo**

1. Concepto.

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

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

Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Materias afectadas.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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

3. Causas.

Con independencia de lo establecido en el Art. 82 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por persona trabajadora” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de personas trabajadoras equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por persona trabajadora o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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

4. Procedimiento.

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

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

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

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente:

Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

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

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 8.2, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

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

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

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

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

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

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

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, requiriendo los acuerdos, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

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

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla La Mancha en Cuenca, o en su defecto al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

La Comisión Paritaria del presente convenio, remitirá las actuaciones al Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla La Mancha en su Delegación de Cuenca.

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato a la persona trabajadora contratada.
4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 10.- Pruebas de aptitud. Vigilancia y Control de Salud.

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apta, La persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.
4. Acerca de la vigilancia y control de salud se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en la actualidad en su artículo 20.

Artículo 11.- Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
 - b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
 - Niveles VI al X: dos meses.
 - Resto de personal: quince días naturales.
 - c) Personal Operario:
 - Encargados y Capataces: un mes.
 - Resto de personal: quince días naturales.
2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo

aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Artículo 12.-Contratación.

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el presente Convenio Provincial– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 13.-Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 14.- Otras modalidades de contratación.

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

a) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente Convenio general y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

a) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

b) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

- c) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- d) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
- e) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio general. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
- f) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.
- g) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- a) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- b) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- c) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. La persona tutora de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.
- d) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- e) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la

propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

- f) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- g) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

- h) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- i) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.
- j) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- k) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- l) La retribución de las personas contratadas con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

60 % el primer año

75% el segundo año

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- m) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este apartado.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- a) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concerta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes

estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- b) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses tendrá una duración máxima de un año.
- c) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- d) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.
- e) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- f) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- g) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- h) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- i) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- a) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- b) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.
- c) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- d) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

- e) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- f) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- g) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- h) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

- i) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 15.- Contrato indefinido adscrito a obra.

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.^a del capítulo III del título I del E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

1. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente Convenio, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

2. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

3. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

4. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio, seguirán el siguiente orden:

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- A) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

Artículo 16.- Contrato fijo-discontinuo.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que, en contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Artículo 17.- Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores.

El contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial se podrá celebrar, única y exclusivamente, para la realización de los trabajos de prestación intermitente que desempeñen los docentes que atiendan las actividades de formación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del E.T.

1. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. Este llamamiento deberá indicar el nombre de la acción formativa, la fecha prevista de incorporación al puesto de trabajo, la fecha de inicio prevista de la acción formativa, la fecha prevista de finalización, la duración prevista y el centro de trabajo previsto.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

- persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto,
 - persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
2. De conformidad con el apartado 7 del indicado artículo 16 del E.T., para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.
3. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del E.T., cuando esta contratación fija-discontinua a tiempo parcial se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Artículo 18.- Subcontratación.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 45 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio Provincial.

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

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del este convenio, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada persona trabajadora afectada, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación,

no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 6 referido al ámbito temporal, punto 2 del presente Convenio.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20.- Clasificación profesional.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.
3. En el anexo X de este Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI de este Convenio se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

Capítulo IV

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 21.- Ordenación del trabajo.

1. La ordenación del trabajo es facultad de la Empresa o persona en quien ésta delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.
2. La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables

para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso, las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Así mismo cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

Artículo 22.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el Convenio General del Sector, el presente Convenio Provincial, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá la persona trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la Empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. La Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de la persona trabajadora, así como tener en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de ella dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la Empresa o de quienes la representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite La Empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 23.- Trabajo «a tiempo».

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales establecidas en el Anexo IV del presente Convenio.

Artículo 24.- Sistemas científicos o de «trabajo medido».

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.

2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.

3. Si durante el período de adaptación, la persona trabajadora alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.

4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.

5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de las personas trabajadoras, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4.d) y e) del E.T., que deberán emitir éstos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 25.- Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del E.T. y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo la persona trabajadora no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable más un 25 por 100.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.d) o e) del E.T., deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de las personas trabajadoras el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 26.- Discreción profesional.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

Artículo 27.- Deberes de la Empresa.

En relación con la prestación de trabajo, la Empresa está obligada a facilitar a las personas trabajadoras cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, tal y como se establece en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción, y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras establecidos en el artículo 4 del E.T.

Artículo 28.- Reclamaciones de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio del derecho que asiste a las personas trabajadoras de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicio, a través de sus representantes legales o sus superiores.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPITULO V**PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA****Artículo 29.- Percepciones económicas.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 30 del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.

- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus personas trabajadoras

- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo la persona trabajadora.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario de la persona trabajadora y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 30.- Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se establece en el Anexo IV del presente Convenio Provincial.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes establecidos en el Anexo IV del presente Convenio Provincial.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes fijados en el Anexo IV del presente Convenio Provincial.

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

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

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

5. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$

Siendo: R.A. = Remuneración Anual

S.B. = Salario Base

P.S. = Pluses salariales

P.E. = Pluses extrasalariales

P.J. = Paga de junio

P.N. = Paga de Navidad

Artículo 31. Pago de las percepciones económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.
2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones, y en su caso de los anticipos a cuenta, antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.
3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera en donde desea percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior
4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 29.3 c) y 73 de presente convenio.

Artículo 32.- Incrementos económicos.

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.
2. El importe de las dietas y medias dietas se fijan en el artículo 65 del presente Convenio.
3. Las tablas salariales de los años 2023 y 2024 deberán actualizarse, de acuerdo con los incrementos establecidos en el apartado 1, dentro del primer trimestre de cada uno de los respectivos años.
4. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024 , publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero del CGSC al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

Artículo 33.- Plan de pensiones.

1. De conformidad con la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del CGSC, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, la contribución empresarial será la recogida en los puntos siguientes.
 1. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:
 - a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente, conforme al Anexo V del presente convenio.
 - b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente, conforme al Anexo V del presente convenio.
 - c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo

completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

2. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la Entidad Depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

Artículo 34.- Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor del presente convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

Artículo 35.- Antigüedad consolidada o complemento retributivo "ad personam".

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996. Su cuantificación se determina en el Anexo VI de este Convenio.
- Tales importes se mantienen invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «*antigüedad consolidada*».

Artículo 36.- Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y el 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

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

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

Artículo 37.- Gratificaciones extraordinarias.

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinan, para cada uno de los niveles y categorías, en el Anexo IV del presente Convenio Provincial.

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

Artículo 38.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de

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

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 39.- Plus Salarial.

El "*complemento personal*" creado como Plus Salarial (Acuerdo segundo, BOP de Cuenca nº 33, de 24 de marzo de 1997) se abonará por importe de 1,08 € durante el año 2022 y de 1,11 € durante el año 2023, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, que se determina en el Anexo IV a este Convenio Provincial.

Artículo 40.- Pluses extrasalariales: Plus Extrasalarial de distancia y transporte, desgaste de herramienta y ropas de trabajo.

1.- Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de las mismas, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se mantiene el plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determina en el Anexo IV de este Convenio Provincial.

2.- Las empresas vienen obligadas a facilitar las herramientas precisas para el trabajo a desarrollar por las personas trabajadoras y éstas se responsabilizarán de la conservación de las mismas durante las horas de trabajo. En el caso de que la empresa no facilite aquellas abonará un plus de desgaste de herramientas en la cuantía que se determina en la tabla del Anexo IV a este convenio, por día efectivamente trabajado.

3.- Las empresas entregarán al personal a su servicio tres prendas de trabajo al año; la primera de ellas dentro de los tres primeros días laborales desde que se inicia la relación laboral, la siguiente a los cuatro meses, y así sucesivamente. En relación con la prestación de trabajo, la Empresa está obligada a facilitar a las personas trabajadoras cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su contenido, así los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras establecidos en el art. 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que las personas trabajadoras antes de los dos meses causen baja en la empresa por causas imputables a las mismas, vendrán estas obligadas a la devolución de las prendas de trabajo recibidas y a las que se refiere este apartado.

Artículo 41.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y trabajos nocturnos.

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

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

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

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

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

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

Trabajos nocturnos.

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del periodo nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1 por 100 del salario base de su categoría.

Artículo 42.- Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

Artículo 43.- Límite de horas extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 44.- Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en la tabla del Anexo V del presente Convenio Provincial.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 45.- Indemnizaciones.

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

Artículo 46.- Complemento en caso de hospitalización.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización,

las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en este convenio provincial durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 47.- Complemento en caso de no hospitalización.

En cumplimiento del art. 7 del presente Convenio como condición más beneficiosa, se mantiene el texto del art. 63.bis del Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Cuenca 2007-2011 cuya literalidad es:

“A cualquier trabajador que sufra un accidente de trabajo se le abonará por la empresa un complemento que suponga el 100 por 100 del salario del presente Convenio, mientras permanezca en la situación de Incapacidad Temporal derivada del mismo.

Si la Incapacidad Temporal se origina por enfermedad común o accidente no laboral, dicho complemento comenzará a percibirse a *partir de los veintiún días desde que sea declarada por el facultativo competente*”.

Artículo 48.- No acumulación de complementos.

Los complementos del artículo 42 y 43 no son acumulativos y no generan derecho a un pago duplicado.

Artículo 49.- Jornada y Calendario Laboral.

1. La jornada ordinaria anual durante, la vigencia del presente convenio será de 1.736 horas.
2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.
3. Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.
4. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial.

5. Los Calendarios que puedan pactarse durante la vigencia de este Convenio operarán siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, una distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias, así como lo establecido en los Art. 74 bis del CGSC, y 53 del presente convenio.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

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

8. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que les facilite y acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados y facilitados por la empresa a efectos de registro de jornada.

9. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

10. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de

incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas.

11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores, evitando los datos de identificación personal, dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- Prolongación de la jornada.

La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 51.- Turnos de trabajo.

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del E.T.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 52.- Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

Artículo 53.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria
- c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria
- d) Interrumpir la jornada diaria
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria
- g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurren dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La postposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el período de jornada continuada que pudiera establecerse en este convenio, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de setenta y dos horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un "aviso especial" o "excepcional", en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 por 100 de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que estos últimos lo hubiesen regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el presente Convenio.

11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.

Artículo 54.- Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio colectivo, las actividades siguientes:

- a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio. En cualquier caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, exceder de seis horas.
- c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 55.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del E.T. que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal
5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.
8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Anexo IV del presente Convenio.
- 9- En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Art. 38 del E.T.

Artículo 56.- Permisos y licencias.

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
 - b) Un día, por matrimonio de hijo.
 - c) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
 - d) Cinco días laborables por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

g) Siempre que la persona trabajadora no fuese beneficiaria del subsidio por nacimiento y cuidado de menor tendrá derecho a dos días -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b) y g) la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados c) y g).

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de nueve meses.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

CAPÍTULO VI**Movilidad funcional****Artículo 57.- Cambio de puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de este convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus personas trabajadoras cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del presente convenio.

Artículo 58.- Trabajos de nivel retributivo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, podrán reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 59.- Trabajos de nivel retributivo inferior.

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.
2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 60.- Personal con discapacidad.

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por personas trabajadoras con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, las personas trabajadoras de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 61.- Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.

1. Cuando una persona trabajadora, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.
2. Si la persona trabajadora no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Capítulo VII**Movilidad geográfica****Artículo 62.- Conceptos generales.**

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del E.T. y, por otra, de la competencia atribuida a la Empresa en materia de ordenación del trabajo en el artículo 21 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona trabajadora, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con la persona trabajadora desplazada.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas de la persona trabajadora en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita de la persona trabajadora, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 63.- Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, la Empresa deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial de la persona trabajadora al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos la empresa facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de las personas trabajadoras.

3. No se requerirá preaviso cuando la persona trabajadora pueda pernoctar en su residencia habitual. En los casos de urgente necesidad, el preaviso no podrá ser inferior a cinco días laborables, en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para la persona trabajadora, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 64.- Descanso.

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán por cuenta de la empresa.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones.

Artículo 65.- Dietas.

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

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

3. Cuando la empresa organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta queda fijado en el Anexo IV de este convenio.

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

Artículo 66.- Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación correspondiente.

Esta se establece a razón de 0,26 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros, en el caso de que la persona trabajadora utilizase su vehículo particular, previa autorización de la empresa.

Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del convenio.

CAPITULO VIII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 67.- Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.

- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

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

Artículo 68.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra y el contrato indefinido adscrito a obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de las personas trabajadoras en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllas o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

2. En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 47.5 del E.T. en relación con el artículo 51.7 del E.T.

Artículo 69.- Excedencia forzosa.

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 70.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora en excedencia conservará un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

3. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 71.- Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el E.T. en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

Artículo 72.- Cesés.

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- c) En cuanto al contrato de fijo en obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este Convenio.
- d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y en este Convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como Anexo XVI del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y que figura como Anexo XII de este convenio.

Artículo 73.- Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la Asociación de Empresas de la Construcción y Afines de la Provincia de Cuenca (APYMEC), numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. APYMEC viene obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 74.- Jubilación.

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo.

Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 75.- Faltas y sanciones

1. Criterios generales.

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

2. Clases de faltas.

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

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

o) No realizar más de tres registros de jornada sin causa que lo justifique.

4. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otras personas trabajadoras.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la persona trabajadora o a sus compañeros/as.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.

m) No advertir inmediatamente a sus superiores, a la Empresa o a quien la represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

5.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 76.- Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

Artículo 77.- Otros efectos de las sanciones.

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

CAPITULO X**REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS****Artículo 78.- Representación Unitaria.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del E.T. y en los siguientes apartados.

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del E.T., se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa.

- c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 79.- Representación sindical.

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

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.
- c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de personas trabajadoras inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados/as sindicales.

Artículo 80.- Responsabilidad de los sindicatos.

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

CAPITULO XI**COMISIÓN PARITARIA****Artículo 81.- Comisión Paritaria.**

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros que serán designados dos por APYMEC y los dos restantes, uno por UGT-FICA y otro por CCOO del Hábitat.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.
4. Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 15 del presente convenio, relativo a la puesta en conocimiento por parte de las empresas a la comisión paritaria del convenio, de la finalización de la obra, a los efectos de extinción de los contratos indefinidos adscritos a obra, se designa como domicilio de la Comisión Paritaria de este convenio la siguiente dirección y correo electrónico:

Juradoarbitralcu@jccm.es

Artículo 82.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

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

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia y su posterior reflejo en el Convenio Provincial.

- f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.
- h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

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

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente 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 del E.T.

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

- i) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos Convenios Provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.
- j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
- k) Todas aquellas funciones que fuesen necesarias para el correcto funcionamiento del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción y su aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el artículo 8 del presente convenio, trasladarán en su caso las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha o aquel que lo sustituya, y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 120 con Convenio Estatal y con lo previsto en el artículo 8 del presente Convenio, o en su caso, sometándose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el E.T.

Los procedimientos, así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo VI. Movilidad Funcional, artículos 57 a 61 del presente convenio.

Artículo 83.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido del III Acuerdo Sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha suscrito por CECAM y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio Provincial del sector de la construcción, con el alcance previsto en el propio Acuerdo, o el que lo sustituya, en su caso.

Disposición Adicional Primera

Las diferencias correspondientes a la aplicación de este Convenio en cuanto a la revisión salarial de los años 2022 y 2023, así como sucesivos años de vigencia del Convenio, y demás conceptos económicos se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOP de Cuenca.

Si, a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo y en conjunto anual, quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá incluir en el recibo de salarios un complemento denominado "Complemento SMI", cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual.

Disposición Adicional Segunda

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

- a) Concepto y cuantía.— Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio general que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas

aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio general y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

- b) **Compensación y absorción.**— Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.
- c) **Regulación transitoria.**— El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

Disposición Adicional Tercera

Para todas las demás cuestiones no recogidas expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Anexo I**Campo de aplicación de este Convenio**

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
 - Hormigón.
 - Pintura para decoración y empapelado.
 - Carpintería de armar.
 - Embaldosado y solado.
 - Empedrado y adoquinado.
 - Escultura, decoración y escayola.
 - Estucado y revocado.
 - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
 - Portlandistas de obra.
 - Pocería.
 - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
 - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
 - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
 - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
 - Regeneración de playas.
 - Movimiento de tierras.
 - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
 - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
 - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
 - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
 - La confección de cañizos y cielos rasos.
 - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
 - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
 - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
 - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
 - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
 - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
-

- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
- Trabajos de montaje refractario y de pavimento.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todas aquellas personas trabajadoras empleadas en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

Anexo II

Modelo de renovación de contrato fijo de obra

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en a Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa _____, la persona trabajadora acepta prestar sus servicios en el

centro de trabajo “ _____ ” a partir del día _____ de _____ de 2.0 _____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 20 _____.

La persona trabajadora,

La empresa,

Anexo III

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º

RECIBO DE FINIQUITO

D.

que ha trabajado en la Empresa

desde hasta

con la categoría de

declaro que he recibido de ésta, la cantidad de Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En a de de

La persona trabajadora,

La persona trabajadora (1) usa de su derecho

a que esté en la firma un representante legal

suyo en la empresa, o en su defecto un representante

sindical de los sindicatos firmantes

del presente Convenio.

(1) Sí o No

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de Expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IV

TABLA DE RETRIBUCIONES 2022

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	45,75 €	45,06 €	43,84 €	42,68 €	41,49 €	39,93 €	39,72 €	38,17 €	36,77 €	36,09 €	35,55 €	19,81 €
PLUS SALARIAL	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €	1,08 €
PLUS EXTRASALARIAL	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €	5,38 €
EXTRA-JUNIO	2.013,47 €	1.982,44 €	1.928,35 €	1.878,00 €	1.826,18 €	1.756,27 €	1.747,73 €	1.679,08 €	1.616,48 €	1.593,00 €	1.563,66 €	923,37 €
EXTRA-DICIEMBRE	2.013,47 €	1.982,44 €	1.928,35 €	1.878,00 €	1.826,18 €	1.756,27 €	1.747,73 €	1.679,08 €	1.616,48 €	1.593,00 €	1.563,66 €	923,37 €
VACACIONES	2.013,47 €	1.982,44 €	1.928,35 €	1.878,00 €	1.826,18 €	1.756,27 €	1.747,73 €	1.679,08 €	1.616,48 €	1.593,00 €	1.563,66 €	923,37 €
RETRIB. ANUAL	22.768,48 €	22.444,24 €	21.873,27 €	21.333,62 €	20.779,51 €	20.047,18 €	19.951,21 €	19.226,01 €	18.569,21 €	18.270,97 €	18.002,05 €	10.808,28 €

EXTRASALARIALES

Plus extrasalarial de artículo 15 por día efectivo de trabajo: 5,38 €

Dieta completa: 28,81€

Media Dieta: 12,21 €

Desgaste de Herramienta: 0, 76 €

Locomoción (art. 61): 0,23 €/km

Plus de Conservación (Disposición Adicional Segunda del Presente Convenio): 4€

TABLA DE RETRIBUCIONES 2023 REDONDEADAS

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SALARIO BASE	47,12 €	46,41 €	45,16 €	43,96 €	42,73 €	41,13 €	40,91 €	39,32 €	37,87 €	37,17 €	36,62 €	20,40 €
PLUS SALARIAL	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €	1,11 €
PLUS EXTRASALARIAL	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €	5,54 €
EXTRA-JUNIO	2.073,87 €	2.041,91 €	1.986,20 €	1.934,34 €	1.880,97 €	1.808,96 €	1.800,16 €	1.729,45 €	1.664,97 €	1.640,79 €	1.610,57 €	951,07 €
EXTRA-DICIEMBRE	2.073,87 €	2.041,91 €	1.986,20 €	1.934,34 €	1.880,97 €	1.808,96 €	1.800,16 €	1.729,45 €	1.664,97 €	1.640,79 €	1.610,57 €	951,07 €
VACACIONES	2.073,87 €	2.041,91 €	1.986,20 €	1.934,34 €	1.880,97 €	1.808,96 €	1.800,16 €	1.729,45 €	1.664,97 €	1.640,79 €	1.610,57 €	951,07 €
RETRIB. ANUAL	23.449,86 €	23.116,13 €	22.530,25 €	21.972,67 €	21.400,51 €	20.648,48 €	20.548,38 €	19.803,60 €	19.124,41 €	18.817,37 €	18.542,46 €	11.130,26 €

EXTRASALARIALES

Plus extrasalarial de artículo 15 por día efectivo de trabajo: 5,54

Dieta completa: 29,67

Media Dieta: 12,58

Desgaste de Herramienta: 0,78

Locomoción (art. 61) 0,24 €/KM

NIVELES

II.- Personal Titulado Superior

III.- Personal Titulado Medio, Jefe de Sección, Organización de 1ª

IV.- Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado General de Fabrica, encargado General

V.- Jefe Adm. De 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del

Trabajo, Jefe de Compra

VI.- Oficial Adm. de 1ª, Delineante, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Tec. de Org. de 1ª

VII.- Delineante de 2ª, Técnico Organizaciones de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio

VIII.-Oficial Adm. De 2ª, Corredor, Oficial de 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª

IX.- Auxiliar Adm., Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio

X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de oficio, Especialista de 1ª

XI.- Especialista de 2ª, Peón Especialista

XII.- Peón Ordinario, Limpiadora

XIII.-Botones, Pinches de 16 a 18 años

XIV.- Trabajadores en formación (aplicar porcentajes art. 15.4 letras c), d), e), i) sobre nivel IX)

ANEXO V

HORAS ORDINARIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS 2022

NIVEL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRAORDINARIA
II	13,11	16,39
III	12,93	16,15
IV	12,61	15,76
V	12,29	15,36
VI	11,96	14,96
VII	11,55	14,44
VIII	11,48	14,36
IX	11,07	13,84
X	10,69	13,37
XI	10,53	13,15
XII	10,37	12,96

HORAS ORDINARIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS 2023

NIVEL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRAORDINARIA
II	13,50	16,88
III	13,32	16,63
IV	12,99	16,23
V	12,66	15,82
VI	12,32	15,41
VII	11,90	14,87
VIII	11,82	14,79

IX	11,40	14,26
X	11,01	13,77
XI	10,85	13,54
XII	10,68	13,35

PLAN DE PENSIONES 2022 Y 2023

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
II	209,73 €	17,48 €
III	206,56 €	17,21 €
IV	201,00 €	16,75 €
V	195,79 €	16,32 €
VI	190,40 €	15,87 €
VII	183,28 €	15,27 €
VIII	182,35 €	15,20 €
IX	175,33 €	14,61 €
X	168,94 €	14,08 €
XI	166,06 €	13,84 €
XII	163,42 €	13,62 €
XIII	93,57 €	7,80 €

Aplicable a partir de 1 enero de 2022 sobre la base de las tablas 2021

1.- CALCULO ANUAL Plan PENSION: (SBX335) +(PSX217) + (EXT JUNIO+EXT DIC+VACACIONES) x1%

2.- CALCULO MENSUAL: Plan Pensiones anual: 12 meses

ANEXO VI

COMPLEMENTO RETRIBUTIVO AD PERSONAM. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA POR DÍA (art. 32)

NIVELES	CON 2 AÑOS	CON 3 AÑOS	CON 4 AÑOS	CON 5 AÑOS	CON 6 AÑOS	CON 7 AÑOS	CON 8 AÑOS	CON 9 AÑOS	CON 10 AÑOS	CON 11 AÑOS	CON 12 AÑOS	CON 13 AÑOS	CON 14 AÑOS	CON 15 AÑOS	CON 16 AÑOS	CON 17 AÑOS	CON 18 AÑOS	CON 19 AÑOS	CON 20 AÑOS	CON 21 AÑOS	CON 22 AÑOS	CON 23 AÑOS	CON 24 AÑOS
II	0,55	0,82	1,09	1,25	1,4	1,56	1,71	1,86	2,01	2,17	2,32	2,48	2,63	2,78	2,93	3,09	3,24	3,4	3,55	3,7	3,86	4,01	4,17
III	0,53	0,8	1,08	1,23	1,38	1,53	1,68	1,83	1,98	2,13	2,28	2,43	2,58	2,73	2,89	3,04	3,2	3,35	3,5	3,65	3,79	3,94	4,09
IV	0,52	0,78	1,05	1,2	1,35	1,49	1,64	1,79	1,93	2,08	2,22	2,37	2,52	2,67	2,81	2,96	3,11	3,26	3,4	3,55	3,7	3,84	3,98
V	0,51	0,76	1,02	1,16	1,3	1,45	1,59	1,74	1,88	2,03	2,16	2,31	2,45	2,6	2,73	2,88	3,02	3,16	3,31	3,45	3,59	3,73	3,88
VI	0,5	0,75	0,99	1,13	1,27	1,41	1,54	1,68	1,82	1,96	2,1	2,24	2,38	2,52	2,66	2,8	2,94	3,08	3,22	3,35	3,5	3,64	3,77
VII	0,48	0,72	0,96	1,09	1,22	1,36	1,49	1,62	1,75	1,89	2,03	2,16	2,29	2,42	2,55	2,69	2,82	2,96	3,09	3,22	3,36	3,49	3,62
VIII	0,47	0,71	0,96	1,09	1,22	1,35	1,48	1,62	1,75	1,88	2,02	2,15	2,28	2,42	2,55	2,68	2,81	2,94	3,08	3,21	3,35	3,48	3,61
IX	0,45	0,67	0,91	1,04	1,17	1,3	1,43	1,56	1,68	1,81	1,94	2,07	2,19	2,32	2,45	2,58	2,7	2,83	2,96	3,08	3,22	3,34	3,47
X	0,44	0,66	0,87	1	1,12	1,24	1,36	1,49	1,62	1,74	1,86	1,98	2,11	2,23	2,36	2,48	2,6	2,72	2,84	2,97	3,09	3,22	3,34
XI	0,43	0,64	0,85	0,97	1,09	1,21	1,33	1,45	1,57	1,69	1,81	1,93	2,05	2,17	2,29	2,4	2,52	2,64	2,76	2,88	3	3,12	3,24
XII	0,42	0,63	0,84	0,96	1,08	1,2	1,32	1,44	1,56	1,68	1,79	1,91	2,03	2,15	2,27	2,39	2,5	2,62	2,74	2,85	2,98	3,09	3,21

ANEXO VII

CALENDARIO LABORAL 2023

La jornada ordinaria anual durante el año 2023 será de 1.736 horas.

Para el presente año 2022, se pactó un Calendario Laboral para el año 2023 que fue publicado en el BOP de Cuenca de 2 de enero de 2023.

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	D	8H	8H	S	FN	8H	S	8H	8H	D	FN	8H
2	8H	8H	8H	D	8H	8H	D	8H	S	8H	8H	S
3	8H	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	D
4	8H	S	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	8H
5	8H	D	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H
6	FN	8H	8H	FN	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	FN
7	S	8H	8H	FN	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	FC
8	D	8H	8H	S	8H	FA	S	8H	8H	D	8H	FN
9	8H	8H	8H	D	8H	FC	D	8H	S	8H	8H	S
10	8H	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	D
11	8H	S	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	8H
12	8H	D	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	FN	D	8H
13	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	FC	8H	8H
14	S	8H	8H	8H	D	8H	8H	FC	8H	S	8H	8H
15	D	8H	8H	S	8H	8H	S	FN	8H	D	8H	8H
16	8H	8H	8H	D	8H	8H	D	8H	S	8H	8H	S
17	8H	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	D
18	8H	S	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	8H
19	8H	D	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H
20	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H
21	S	8H	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H
22	D	8H	8H	S	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H
23	8H	8H	8H	D	8H	8H	D	8H	S	8H	8H	S
24	8H	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	D
25	8H	S	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	FN
26	8H	D	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	FC
27	8H	8H	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	8H	8H	FC
28	S	8H	8H	8H	D	8H	8H	8H	8H	S	8H	FC
29	D		8H	S	8H	8H	S	8H	8H	D	8H	FC
30	8H		8H	D	8H	8H	D	8H	S	8H	8H	S
31	8H		8H		FA		8H	8H		8H		D
	168	160	184	144	168	160	168	168	168	160	168	104

Total horas 1.920 horas

S Sábado

D Domingo

Vacaciones 168 horas

FN.....Fiesta Nacional

FA Fiesta Autonomía

Fiestas locales 16 horas

FC Fiesta Convenio

Total 1.736 horas

Horas efectivas 1.736 horas

Diferencia 0 horas.

ANEXO VIII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa Nombre o razón social
..... CIF Domicilio social
..... Localidad Código Postal Convenio/s
colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de las personas trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal y art. 8.4 del Convenio para la construcción y Obras Públicas de la Provincia de Cuenca.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las personas trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado

Firmado

RLPT

Empresa

ANEXO IX

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa Nombre o razón social
..... CIF Domicilio social
..... Localidad Código Postal Convenio/s
colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de Las personas trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las personas trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado

Firmado

RLPT

Empresa

Anexo X**Clasificación profesional del Sector de la Construcción**

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. Producción y actividades asimiladas.

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. Servicios transversales.

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
- b) Calidad.
- c) Medio ambiente.
- d) Prevención de riesgos laborales.
- e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

• GRUPO 1**CRITERIOS GENERALES**

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ninguna otra persona trabajadora a su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

- o Área de producción y actividades asimiladas

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.

3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, transpaletas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

○ Área de servicios transversales

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

• **GRUPO 2**

CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen personas trabajadoras a su cargo.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dumper-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

○ Área de servicios transversales

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

• **GRUPO 3**

CRITERIOS GENERALES

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
 1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.
- Área de producción y actividades asimiladas
 1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.
 2. Interpretar planos y croquis sencillos.
 3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
 4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
 5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.
- Área de servicios transversales
 1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
 2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
 3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
 4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
 5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
 6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
 7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

• **GRUPO 4**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
 1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
- Área de producción y actividades asimiladas
 1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
 2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
 3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica, así como las indicaciones de su superior.

4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.
5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.
 - o Área de servicios transversales
 1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
 2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
 3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
 4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
 5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
 6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
 7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• GRUPO 5

CRITERIOS GENERALES

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- o Área de gestión técnica, diseño y planificación
 1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
 2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
 3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
 4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
 5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
 6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

○ Área de servicios transversales

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por personas trabajadoras de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de personas trabajadoras que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

• **GRUPO 6**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de las personas trabajadoras a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados/as, diplomados/as, arquitectos/as, arquitectos/as técnicos/as, ingenieros/as e ingenieros/as técnicos/as, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

○ Área de producción y actividades asimiladas

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad, así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

○ Área de servicios transversales

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras, así como la dotación de bienes y servicios.

• **GRUPO 7**

CRITERIOS GENERALES

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo las personas trabajadoras que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

FORMACIÓN

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

○ Área de gestión técnica, diseño y planificación

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.
 - Área de producción y actividades asimiladas
 1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
 2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
 3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
 - Área de servicios transversales
 1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
 2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
 3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- **GRUPO 8**

CRITERIOS GENERALES

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

FORMACIÓN

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

TAREAS

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
 1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
 2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
 3. Diseñar y dirigir la política comercial.
 4. Diseñar y dirigir la política financiera.

Anexo XI

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos			
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL		
	GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS	SERVICIOS TRANSVERSALES
GRUPO 1		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
GRUPO 2	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2ª. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
GRUPO 3	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.

<p>GRUPO 4</p>	<p>Delineante de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª. Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.</p>	<p>Oficial de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2ª. Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero –picador. Nivel VIII. Oficial de 1ª. (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.</p>	<p>Oficial administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.</p>
<p>GRUPO 5</p>	<p>Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1ª. Nivel III. Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.</p>	<p>Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.</p>	<p>Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2ª. Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.</p>
<p>GRUPO 6</p>	<p>Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.</p>	<p>Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.</p>	<p>Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1ª. Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.</p>

GRUPO 7	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
GRUPO 8	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

ANEXO XII

Anexo XVI del VII CGSC

Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción Disposición adicional tercera, apartado 4.

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del __ de ____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado

Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación

Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia

Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 25.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

B) Propuesta de recolocación efectiva

1. _____ Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____. Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____, el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. _____ Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día __ de ____ de 20__, a las __:__ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada

Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas

Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:

Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas

Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas

Formación para administrativos: 20 horas lectivas

En _____, a _____ de _____ de 20__

Recibí: __ de _____ de 20__

Fdo.: _____

La empresa

Fdo.: _____

La persona trabajadora

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 15 de febrero de 2024, de la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “Convenio Colectivo de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. para los años 2023,2024,2025,2026 y 2027 para el Centro de Trabajo de Tarancón”.

Visto el texto del “Convenio Colectivo de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE,S.A.U. para los años 2023,2024,2025,2026 y 2027 para el Centro de Trabajo de Tarancón”, código de convenio nº 16100171012021, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2023, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 29 de enero de 2024, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, en representación de las mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, y depósito del texto del convenio; con notificación a la representación de la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 15 de febrero de 2024.

La Delegada Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Aránzazu Poveda Martínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025, 2026 Y 2027 PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE TARANCÓN**CONDICIONES GENERALES.**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la representación de la Empresa “FCC Medio Ambiente S.A.” y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en el Centro de Trabajo de Tarancón, dedicados al Servicio de Recogida de Basuras Urbanas y Limpieza Viaria.

Art. 1º.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa FCC Medio Ambiente S.A y las personas trabajadoras empleados en su centro de Tarancón, dedicados al Servicio de Recogida de Basuras Urbanas y Limpieza Viaria.

Art. 2º.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos de las tablas salariales anexas, al 1 de enero de 2023.

La vigencia del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose en sus propios términos, siempre y cuando no se denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquier miembro de la otra parte.

Art. 3º.- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 4º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Concretamente, las personas trabajadoras que fueron subrogadas del Ayuntamiento de Tarancón, al encontrarse vigente en la fecha de la subrogación el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Tarancón, les será de aplicación el mismo desde dicha fecha hasta que legalmente proceda, en los artículos y materias que a continuación se recogen y que se encuentren recogidas en la Circular de la Alcaldía de 11 de septiembre de 2004:

- Artículo 17.- Calendario Laboral
- Artículo 18.- Jornada Laboral
- Artículo 19.- Horas Extraordinarias
- Artículo 20.- Vacaciones.
- Artículo 21.- Licencias Retribuidas.
- Artículo 22.- Permisos Especiales.
- Artículo 23.- Permisos no Retribuidos.
- Artículo 26.- Excedencias.
- Artículo 27.- Jubilaciones.
- Artículo 29.- Incapacidad Transitoria.
- Artículo 30.- Asistencia Jurídica y Garantía de Accidente de Trabajo.
- Artículo 32.- Protección a la mujer embarazada.
- Artículo 35.- Fondo Social.
- Artículo 36.- Carnet de conducir.
- Artículo 38.- Conceptos Salariales.
- Artículo 39.- Pluses.

Art. 6.- COMISION MIXTA PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se ha constituido una Comisión Mixta Paritaria, que está compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y que tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo reunirse ésta en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Art. 7.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán intentar solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha y en su Reglamento.

Art. 8º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 38 horas semanales de promedio en cómputo anual para los años 2023, 2024 y 2025

A partir del año 2026 la jornada laboral será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Esta reducción de jornada, que se distribuirá por igual entre los días de la semana, quedará a disposición de las personas trabajadoras para aseo personal y otros menesteres.

Art. 9º.- DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, dispondrán de un total de tres días en concepto de asuntos propios.

Dichos días se devengarán proporcionalmente al tiempo que mantenga la relación laboral con la empresa en el año natural. Su disfrute se efectuará dentro del año natural, no pudiéndolo unir al período vacacional, ni solicitarlo en el periodo de Navidad, Semana Santa, o puentes.

El disfrute de estos permisos queda condicionado a que se soliciten con una antelación mínima de 72 horas, y no coincidan más de un trabajador o trabajadora de la limpieza viaria, o más de un trabajador o trabajadora de recogida, y que, en los días solicitados no haya bajas laborales.

Art. 11º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a. Salario Base. Se abonará por 335 días.
- b. Penoso, tóxico y/o peligroso. Se abonará por día efectivamente trabajado, equivale al 20 % del Salario Base.
- c. Plus mando.- Se abonará por día efectivamente trabajado a los trabajadores que tengan la categoría de capataz.
- d. De actividad. Se abonará por 272 días.
- e. De transporte. Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- f. Plus Vestuario. Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- g. Plus Festivo. 'Las personas trabajadoras que realicen su jornada en estos días tendrán derecho a su percepción en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, por cada día festivo, o el porcentaje correspondiente, y siempre que no disfrute de descanso compensatorio, salvo el personal contratado para trabajar en estos días percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.
- h. Plus Vertido de Domingos. Las personas trabajadoras que realicen este servicio en estos días tendrán derecho a su percepción en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, salvo el personal contratado para trabajar en estos días percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.
- i. Paga de vacaciones. Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y se retribuirán con la cantidad total indicada en la tabla salarial anexa.

Las personas trabajadoras subrogados del Ayuntamiento de Tarancón mantendrán, durante la vigencia de este convenio, la estructura salarial que tenían en la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Art. 12º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

Denominación: Paga de Verano, de Navidad y de Beneficios.

Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Fechas de abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, devengándose del 1 de enero al 30 de junio. La de Navidad el 15 de diciembre, devengándose del 1 de julio al 31 de Diciembre. La de beneficios el 15 de marzo del año siguiente a su devengo, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador hasta el 100 % de su salario, en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social, desde el primer día de baja y durante el tiempo que la empresa abone la prestación.

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 % de su salario desde el 4º día. En todos los casos hay obligación de abonarla durante el tiempo que la empresa pague la prestación la prestación.

Art. 14º.- PLANES DE IGUALDAD

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre el Grupo FCC Medio Ambiente., UGT y CCOO (Referencia: 90120263112022). Asimismo, dentro de dicho Plan de Igualdad se encuentra el área de actuación específico para la Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- SUBIDA SALARIAL

SALARIOS PARA EL AÑO 2023: Los salarios brutos para el personal afectado por el presente Convenio (subrogado o no) para el año 2023, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

INCREMENTO SALARIAL PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025: El incremento salarial bruto del personal afectado por este convenio para los años 2024 y 2025, será el fijado definitivamente para el año anterior incrementándose con el IPC real del año anterior afectado establecido por el INE.

INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2026: El incremento salarial bruto del personal afectado por este convenio (subrogado o no) para el año 2026, será el fijado definitivamente para el año anterior incrementándose con el IPC real del año anterior establecido por el INE, más el 0,5%, destinado a todos los conceptos. Igualmente, respecto a la Paga de Beneficios, se incrementará en el equivalente al 50% de la diferencia entre la Paga de Beneficios al resto de pagas extraordinarias.

INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2027: El incremento salarial bruto del personal afectado por este convenio (subrogado o no) para el año 2026, será el fijado definitivamente para el año anterior incrementándose con el IPC real del año anterior establecido por el INE, más el 2,2%, destinado a todos los conceptos. Igualmente, respecto a la Paga de Beneficios, se equiparará al resto de pagas extraordinarias.

Plus Rotación: Como consecuencia del actual sistema de cuadrantes establecido en el centro de trabajo, se crea el PLUS ROTACIÓN que se percibirá por cada día efectivamente trabajado en el importe indicado en la tabla salarial anexa.

Dicho complemento retribuye la especiales características de la prestación del servicio, que siendo de carácter público ha de prestarse los 365 días del año, requiriendo un cuadrante de trabajo acorde a la necesidad de dar cumplimiento al servicio contratado con el Excmo. Ayuntamiento.

Este complemento de Puesto de Trabajo denominado PLUS ROTACIÓN, desaparecerá automáticamente, en el momento que, por cualquier circunstancia exista la obligación de modificar la jornada establecida convencionalmente y el sistema de cuadrantes de trabajo y descansos que realiza la plantilla actualmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Se estará a los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere dicho artículo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª bis-

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverían sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos en el "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA", o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

TABLAS SALARIALES 2023													
FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (TARANCÓN)													
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA													
PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO													
	Salario Base	Compl. Nivel				Total mes		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad		Plus Rotación	TOTAL ANUAL
Conductor	1.161,13	140,10	0,00	0,00	0,00	1.301,23	0,00	1.301,23	1.301,23	1.301,23	0,00	790,44	19.007,68
Peón	1.037,66	105,09	0,00	0,00	0,00	1.142,74	0,00	1.142,74	1.142,74	1.142,74	0,00	694,16	16.692,58
							FESTIVO	VERTIDO DOMINGOS					
							70,99						
							70,99	21,12					
							55,05						
RESTO DE PERSONAL													
	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus mando	Plus equiparación	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Rotación	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	TOTAL ANUAL
Capataz	21,96	4,39	11,98	8,06	6,94	0,24	5,27	1,58	1.541,25	837,12	837,12	364,84	21.401,32
Conductor	21,96	4,39	11,98	0,00	6,94	0,24	5,27	1,44	1.381,62	837,12	837,12	362,36	19.009,09
Peón	20,63	4,14	4,85	0,00	8,47	0,24	5,27	1,54	1.196,55	789,21	789,21	335,28	16.694,06
El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base y 272 días de pluses													

TABLAS SALARIALES Provisionales 2024													
FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (TARANCÓN)													
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA													
PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO													
	Salario Base	Compl. Nivel				Total mes		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad		Plus Rotación	TOTAL ANUAL
Conductor	1.161,13	140,10	0,00	0,00	0,00	1.301,23	0,00	1.301,23	1.301,23	1.301,23	0,00	790,44	19.007,68
Peón	1.037,66	105,09	0,00	0,00	0,00	1.142,74	0,00	1.142,74	1.142,74	1.142,74	0,00	694,16	16.692,58
							FESTIVO	VERTIDO DOMINGOS					
							70,99						
							70,99	21,12					
							55,05						
RESTO DE PERSONAL													
	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus mando	Plus equiparación	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Rotación	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	TOTAL ANUAL
Capataz	21,96	4,39	11,98	8,06	6,94	0,24	5,27	1,58	1.541,25	837,12	837,12	364,84	21.401,32
Conductor	21,96	4,39	11,98	0,00	6,94	0,24	5,27	1,44	1.381,62	837,12	837,12	362,36	19.009,09
Peón	20,63	4,14	4,85	0,00	8,47	0,24	5,27	1,54	1.196,55	789,21	789,21	335,28	16.694,06
El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base y 272 días de pluses													

TABLAS SALARIALES Provisionales 2025													
FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (TARANCÓN)													
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA													
PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO													
	Salario Base	Compl. Nivel				Total mes		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad		Plus Rotación	TOTAL ANUAL
Conductor	1.161,13	140,10	0,00	0,00	0,00	1.301,23	0,00	1.301,23	1.301,23	1.301,23	0,00	790,44	19.007,68
Peón	1.037,66	105,09	0,00	0,00	0,00	1.142,74	0,00	1.142,74	1.142,74	1.142,74	0,00	694,16	16.692,58
						FESTIVO	VERTIDO DOMINGOS						
						70,99							
						70,99	21,12						
						55,05							
RESTO DE PERSONAL													
	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus mando	Plus equiparación	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Rotación	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	TOTAL ANUAL
Capataz	21,96	4,39	11,98	8,06	6,94	0,24	5,27	1,58	1.541,25	837,12	837,12	364,84	21.401,32
Conductor	21,96	4,39	11,98	0,00	6,94	0,24	5,27	1,44	1.381,62	837,12	837,12	362,36	19.009,09
Peón	20,63	4,14	4,85	0,00	8,47	0,24	5,27	1,54	1.196,55	789,21	789,21	335,28	16.694,06
El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base y 272 días de pluses													

TABLAS SALARIALES Provisionales 2026													
FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (TARANCÓN)													
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA													
PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO													
	Salario Base	Compl. Nivel				Total mes		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad		Plus Rotación	TOTAL ANUAL
Conductor	1.161,93	140,80	0,00	0,00	0,00	1.307,74	0,00	1.307,74	1.307,74	1.307,74	0,00	794,39	19.102,72
Peón	1.042,85	105,61	0,00	0,00	0,00	1.148,46	0,00	1.148,46	1.148,46	1.148,46	0,00	697,63	16.776,05
						FESTIVO	VERTIDO DOMINGOS						
						71,34							
						71,34	21,22						
						55,33							
RESTO DE PERSONAL													
	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus mando	Plus equiparación	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Rotación	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	TOTAL ANUAL
Capataz	22,07	4,41	12,04	8,10	6,98	0,24	5,30	1,58	1.548,96	841,31	841,31	603,98	21.745,64
Conductor	22,07	4,41	12,04	0,00	6,98	0,24	5,30	1,45	1.388,52	841,31	841,31	602,74	19.342,70
Peón	20,73	4,16	4,87	0,00	8,51	0,24	5,30	1,55	1.202,54	793,16	793,16	565,06	17.005,63
El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base y 272 días de pluses													

TABLAS SALARIALES Provisionales 2027													
FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. (TARANCÓN)													
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA													
PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO													
	Salario Base	Compl. Nivel				Total mes		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad		Plus Rotación	TOTAL ANUAL
Conductor	1.192,61	143,90	0,00	0,00	0,00	1.336,51	0,00	1.336,51	1.336,51	1.336,51	0,00	811,87	19.522,98
Peón	1.065,79	107,93	0,00	0,00	0,00	1.173,72	0,00	1.173,72	1.173,72	1.173,72	0,00	712,98	17.145,12
						FESTIVO	VERTIDO DOMINGOS						
						72,55							
						72,55	21,58						
						56,26							
RESTO DE PERSONAL													
	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividad	Plus mando	Plus equiparación	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Rotación	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	TOTAL ANUAL
Capataz	22,56	4,50	12,31	8,28	7,13	0,25	5,41	1,62	1.583,03	859,82	859,82	859,82	22.466,59
Conductor	22,56	4,50	12,31	0,00	7,13	0,25	5,41	1,48	1.419,07	859,82	859,82	859,82	20.012,06
Peón	21,19	4,25	4,98	0,00	8,70	0,25	5,41	1,59	1.228,99	810,61	810,61	810,61	17.612,88
El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base y 272 días de pluses													

CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ANUNCIO

Resolución de 15/02/2024 de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible de Cuenca, sobre autorización administrativa previa, aprobación del proyecto de ejecución y reconocimiento en concreto de utilidad pública de instalación eléctrica de alta tensión. Referencia: 162190-00053.

Visto el expediente incoado en el Servicio de Industria y Energía de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible de Cuenca para autorización administrativa previa, aprobación del proyecto de ejecución y reconocimiento en concreto de utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión:

Referencia: 162190-00053.

Titular: I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U.

Situación: Término municipal de Villamayor de Santiago, Cuenca. Parajes: Cerro Luna, Mata Borracha, Cruz de los Caídos y Cañada Miguel Cobos.

Características principales: Reforma/cierre de línea aérea de media tensión, 20 kV, entre apoyo existente número 27181 y apoyo 7099, sirve de cierre entre la L/03 Almendros y la L04 Almenara de la ST Villamayor de Santiago. Las actuaciones a realizar son:

1.- Línea aérea de media tensión, 20 kV d/c, con inicio en apoyo existente número 27181 (conexión de las LAMT's L/03 Almendros y L/04 Almenara, número de expediente: 162190-00054), ubicado en la parcela 30 del polígono 13 del T.M. de Villamayor de Santiago, y fin en nuevo apoyo número 35 del tipo 18C-9000, ubicado en la parcela 572 del polígono 13 del T.M. de Villamayor de Santiago. Conductor: 100-AI1/17-ST1A. Longitud: 2 x 5.138 m.

2.- Línea aérea de media tensión, 20 kV s/c, con inicio en nuevo apoyo número 35 y fin en apoyo existente número 7099 del tipo 12C-2000, ubicado en parcela 590 del polígono 13 del T.M. de Villamayor de Santiago. Conductor: 100-AI1/17-ST1A. Longitud: 699 m.

3.- Desinstalación de 4.723 m de conductor y 40 apoyos.

Finalidad: Mejorar la garantía y seguridad del suministro eléctrico en la zona.

Realizada la información pública en el D.O.C.M. Nº 40 de fecha 27/02/2023, en el Boletín Oficial de la provincia de Cuenca Nº 24 de fecha 24/02/2023, en el Periódico Las Noticias de Cuenca (semana del 10 al 16 de febrero de 2023), en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la JCCM y en el tablón de edictos del ayuntamiento de Villamayor de Santiago, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Decreto de la Consejería de Industria y Tecnología 80/2007, de 19 de junio, por el que se regulan los procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica a tramitar por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y su régimen de revisión e inspección.

Durante el periodo de información pública no se han presentado alegaciones.

Además, I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U., ha aportado acreditación de intento de acuerdo con los propietarios afectados por la solicitud de declaración de utilidad pública de la instalación de referencia.

Se han remitido separatas a organismos con intereses en la instalación, habiéndose recibido contestación del Servicio de Carreteras de la Delegación Provincial de Fomento en Cuenca, del Servicio de Medio Natural y Biodiversidad (Vías Pecuarias) de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible en Cuenca y de la Confederación Hidrográfica del Guadiana.

Esta Delegación Provincial es competente para resolver en base a lo establecido por el artículo 31.26 de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de Castilla La Mancha; los Reales Decretos 2569/1982, de 24 de julio, 445/1985, de 23 de enero y 378/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios en materia de industria y energía y el Decreto 112/2023, de 25/07/2023, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Desarrollo Sostenible. Así como Resolución de 03/09/2019 (DOCM 179 de 10/09/2019) sobre delegación de competencias en los/as delegados/as provinciales de la Consejería de Desarrollo Sostenible.

Cumplidos los trámites reglamentarios y analizada la documentación presentada:

Esta Delegación Provincial ha resuelto:

Conceder la autorización administrativa previa y aprobación del proyecto de ejecución de las instalaciones eléctricas de alta tensión anteriormente señaladas, con las siguientes condiciones:

1.- El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los Organismos afectados por la instalación autorizada.

2.- La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, autorizaciones, licencias y permisos, tanto públicas como privadas, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y, en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente y en concreto las recogidas en Resolución de 25/01/2023 de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible de Cuenca. DOCM número 23 de 2 de febrero de 2023, por la que se formula el informe de Impacto Ambiental del proyecto.

Reconocer la Utilidad Pública de las instalaciones eléctricas de referencia, solicitada por I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U., que lleva implícita, en todo caso, la necesidad de ocupación de los bienes o adquisición de los derechos afectados, relacionados en la tabla adjunta, e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Los organismos oficiales se incluyen con carácter informativo y a los efectos del artículo 149 del RD 1955/2000 y del artículo 56 de la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Desarrollo Sostenible de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, en el plazo de un mes, según dispone el artículo 121 y sucesivos de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. nº 236 de 02-10-15).

Según artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, "...Las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones Públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no, salvo que estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas".

En el caso, de interesados que están obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas podrán interponer recurso de alzada a través del correspondiente trámite electrónico, disponible en la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, procedimiento KGU.

Los datos personales incluidos forman parte del tratamiento "DUP instalaciones eléctricas y gasísticas autorizadas" cuyo responsable es la Dirección General Transición Energética, que tiene por finalidad la "Gestión de las solicitudes de reconocimiento de la utilidad pública de instalaciones eléctricas y gasísticas, control de las obligaciones y derechos de las personas titulares y de las afectadas por la utilidad pública", estando legitimado en base a los artículos 6.1.c) y 6.1.e) del Reglamento General de Protección de Datos, así como la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos y la Ley Orgánica 5/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Los afectados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos tal y como se indica en <https://rat.castillalamancha.es/info/0244>.

En Cuenca, a 15 de febrero de 2024

EL DELEGADO PROVINCIAL

Fdo.: Jose Ignacio Benito Culebras

RBD aérea "LAMT 20 kv d/c cierre de líneas L/ Villamayor - L/ Puebla de Almenara", T.M. de Villamayor de Santiago (Cuenca)

T.M.									Datos catastrales		Propietario	Naturaleza
	Nº de Orden	Nº Apoyo	Tipo de apoyo	Acera Perimetral	Superficie Apoyo (m ²)	Vuelo (m.l.)	Ocupación Permanente (m ²)	Ocupación Temporal (m ²)	Polig.	Parcela		
Villamayor de Santiago						100	600	300	*	Camino	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Camino
Villamayor de Santiago						59	354	177	*	Vía Dominio Público	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Antigua Ctra.
Villamayor de Santiago						13	78	39	*	Camino	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Camino
Villamayor de Santiago						23	138	69	*	Arroyo Miguel Cobo	Confederación Hidrográfica del Guadiana	Arroyo
Villamayor de Santiago						64	384	192	*	Vía Dominio Público	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Antigua Ctra.
Villamayor de Santiago						4	24	12	*	Camino	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Camino
Villamayor de Santiago						19	114	57	*	Camino	Ayuntamiento de Villamayor de Santiago	Camino

ADMINISTRACIÓN LOCAL

NÚM. 532

AYUNTAMIENTO DE HORCAJO DE SANTIAGO

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 10/11/2023 de la Entidad de Horcajo de Santiago por el que se aprueba definitivamente la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE HORCAJO DE SANTIAGO**ARTÍCULO 1. Fundamento y Objeto**

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4.ñ) en relación con los artículos 15 a 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, establece la tasa por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo.

ARTÍCULO 2. Hecho Imponible.

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), que es un servicio social básico de carácter polivalente, comunitario y preventivo que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida de aquellas personas incapacitadas para valerse por sí mismas, por razones de edad o incapacidad física o psíquica.

ARTÍCULO 3. Prestación del Servicio y Gestión

1. El Servicio de Ayuda a Domicilio será prestado y gestionado por el Ayuntamiento en colaboración con la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, a través de la firma de un Convenio de Colaboración anual. 2. Las personas que se encargarán de realizar las prestaciones del Servicio de Ayuda a Domicilio serán contratadas por el Ayuntamiento y tendrán la denominación de auxiliares de Ayuda a Domicilio, debiendo trabajar en coordinación con otros profesionales de los Servicios Sociales Municipales si existieran. 3. Los servicios o tareas que darán lugar a la percepción de la tasa por el Ayuntamiento serán los siguientes:

- a) Tareas domésticas: podrán ser realizadas con ayuda de la persona, si pudiera realizarlas y consistirán en: Realización de la compra diaria. Administración y limpieza del hogar: cocinar, poner la mesa, hacer las camas, ordenar la vivienda, hacer la colada, tender, etc.
- b) Tareas de cuidado personal: consistirán en ayudar a la persona a realizar las siguientes actividades de la vida diaria: Levantarse, deambular por la casa, subir y bajar escaleras. Asearse, bañarse o ducharse, peinarse o afeitarse. Vestirse y calzarse. Comer. Controlar la medicación.
- c) Tareas de ayuda en la vida social: Pasear. Leer periódicos, libros, revistas si la persona tuviera dificultad para hacerlo. Hablar y dialogar con la persona mayor.
- d) Cuidados especiales: se realizan a las personas que sufren graves dependencias físicas o psíquicas bajo el control y supervisión de profesionales sanitarios y que consistirán en: Traspaso de la persona de la cama a otra estancia de la vivienda. Hacer la cama con la persona dentro. Higiene de incontinentes, cambio de pañales, etc.

Preparación de medicamentos.

- e) Apoyo en otras gestiones como: Avisar al médico o a la ambulancia en caso de que fuera necesario. Acompañar a la persona al centro médico. Acompañamiento en gestiones bancarias y relleno de documentos. Dialogar con la familiar para dar a conocer la situación de la persona que recibe la ayuda a domicilio. Informar sobre prevención de enfermedades, sobre aspectos para llevar una higiene adecuada, etc. Apoyo socioeducativo para estimular la autonomía e independencia. Apoyo a las relaciones intrafamiliares.

4. Asimismo, no entrarán dentro del Servicio de Ayuda a Domicilio las tareas Limpieza de dependencias de uso no habitual en la vivienda. Limpieza extraordinaria de la vivienda como, por ejemplo, limpieza de azulejos, pintar la vivienda, etc.

ARTÍCULO 4. Sujetos pasivos

Son sujetos pasivos de la tasa todas las personas físicas y jurídicas a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten, beneficien o resulten afectadas por la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio.

ARTÍCULO 5. Responsables

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refiere el artículo 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria, se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 6. Condición de Beneficiario

1. Pueden ser beneficiarios del Servicio de Ayuda a Domicilio todas aquellas personas, generalmente ancianos, discapacitados, niños, etc., que por diversos motivos se encuentren en situación de no poder asumir por sí mismos la responsabilidad de su propio cuidado personal, doméstico y social, siempre que así lo acrediten Servicios Sociales correspondientes.
2. Podrán gozar de la condición de beneficiarios del Servicio de Ayuda a Domicilio todas aquellas personas que, a la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, se encuentren recibiendo la ayuda, siempre y cuando no hubieran manifestado su negativa expresa a seguir recibiendo el servicio. La actualización de la tasa, en su caso, se realizará a partir del mes siguiente a la entrada en vigor de la ordenanza.
3. Será indispensable para obtener la condición de beneficiario del Servicio de Ayuda a Domicilio estar empadronado en el Municipio de su residencia.
4. La condición de beneficiario no se entenderá nunca como un derecho permanente, sino podrá perderse por cualquiera de las siguientes causas:
 - a. Por renuncia expresa del beneficiario.
 - b. Por impago reiterado de la tasa.
 - c. Por fallecimiento o cambio de domicilio fuera del Municipio del beneficiario.
 - d. Por decisión del Ayuntamiento, en base a los informes de los Servicios Sociales de la JCCM, al no cumplirse las condiciones por la que la prestación fue dada.
 - e. Por ausencia temporal del domicilio.
 - f. Por incumplimiento de sus obligaciones como beneficiario.
 - g. Por interrupción del servicio, tanto de forma voluntaria como de oficio por el Ayuntamiento, debiéndose comunicar por escrito para su constancia. En este supuesto, el beneficiario abonará el importe correspondiente hasta el cese efectivo de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 7. Seguimiento, Regularización y Evaluación.

Los Servicios Sociales de la JCCM serán los competentes en el seguimiento, regulación y evaluación del Servicio de Asistencia a Domicilio, pudiendo proponer la inclusión o exclusión de beneficiarios. Asimismo, serán los competentes para determinar el número de horas de servicio necesarias en cada caso.

ARTÍCULO 8. Cuota Tributaria

La cuantía de la tasa reguladora en esta Ordenanza será mensual y se determinaran de la siguiente forma:

Tasa fija: Se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

Horas semanales	Tasa fija €
	10,00

3	10,00
5	20,00
7,5	20,00
10	20,00
12,5	30,00
15	30,00
17,5	30,00

En el caso de que se estableciera un número de horas de prestación del servicio distinto de los reflejados en la tabla anterior, se realizaría un cálculo de la cuota mensual de manera proporcional.

Tasa variable: Se calculará de acuerdo con el número efectivo de horas prestadas en el mes en curso. El precio por hora para el cálculo de la tasa variable se establece en 2,00€/hora.

El importe de la tasa será el resultado de sumar a la tasa fija el importe de las horas de acuerdo con el número efectivo de horas realizadas en el mes.

ARTÍCULO 9. Exenciones y Bonificaciones

1. Quedan exentos del pago de esta tasa: Personas mayores o discapacitadas sin recursos ni familia que pueda hacer frente al pago de la tasa.

2. Podrán aplicarse las siguientes bonificaciones:

Bonificación del 50% para personas mayores en situación de vulnerabilidad. Bonificación del 50% para familias numerosas en situación de vulnerabilidad en el caso de que el beneficiario de la prestación sea uno de los menores a su cargo.

3. Las exenciones y bonificaciones se aplicarán de oficio, mediante propuesta de los Servicios Sociales o mediante solicitud de los interesados. En cualquier caso, las situaciones anteriores deberán quedar debidamente acreditadas por el órgano competente en materia de Servicios Sociales.

ARTÍCULO 10. Devengo.

El devengo nace en el momento que se inicia la prestación del servicio sujeto a gravamen, entendiéndose iniciado:

- Cuando se inicie la prestación del servicio o la realización de la actividad, aunque en ambos casos podrá exigirse el depósito previo de su importe total o parcial.
- Cuando se presente la solicitud que inicie la actuación, que no se realizará sin que se haya efectuado el pago correspondiente
- Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público, la actividad administrativa o el derecho a la utilización o aprovechamiento del dominio público no se preste o desarrolle, procederá la devolución del importe correspondiente.

ARTÍCULO 11. Normas de Gestión

1. Los padrones mensuales se elaborarán por los servicios administrativos del Ayuntamiento y se pasarán al cobro en los primeros diez días de mes. La devolución de la tasa durante tres meses implicará la suspensión del servicio y la pérdida del derecho a continuar recibiendo su prestación, sin perjuicio de su cobro por vía ejecutiva.

2. El interesado que, por cualquier motivo, desee causar baja a lo largo del año, deberá solicitarlo a la Administración entre los días 1 y 15 del mes anterior. En caso contrario, la baja será efectiva en el mes siguiente a la solicitud. Se podrá dar de baja de oficio al interesado para el mes siguiente a aquel en que resulte impagada la tercera de las cuotas mensuales y siempre que no se regularice en el mes natural que resulte impagado.

3. La tasa fija será de aplicación durante todos los meses en los que el usuario se encuentre dado de alta en el servicio. La parte variable de la tasa se devengará de acuerdo con las siguientes normas:

En caso de que la prestación no se realice por causas imputables al usuario, las horas se entenderán como efectivamente prestadas, procediendo a su liquidación en la tasa, salvo que el usuario haya avisado con 15 días de antelación o se trate de una urgencia médica debidamente justificada.

En caso de que la prestación no se realice por causas imputables al Ayuntamiento, las horas no se considerarán como efectivamente prestadas, no procediendo su liquidación en la tasa. En cualquier caso y siempre que sea posible, el Ayuntamiento deberá proceder a la cobertura de las citadas situaciones en aras de evitar la interrupción del servicio.

4. La asignación de horas se realizará a propuesta de los Servicios Sociales de la JCCM, estableciéndose una periodicidad semanal para la prestación de las mismas. El horario de prestación se realizará atendiendo a las necesidades del usuario y de acuerdo con la disponibilidad de recursos humanos del Ayuntamiento, pudiendo ser modificado en cualquier momento previo aviso al usuario.

ARTÍCULO 12. Infracciones y Sanciones

En todo lo referente a infracciones y sanciones tributarias, será de aplicación los artículos de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

ARTÍCULO 13. Legislación Aplicable

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, así como en la Ordenanza Fiscal General aprobada por este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogada la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa del servicio de Ayuda a Domicilio aprobada por acuerdo plenario de 23 de julio de 2013 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº90 de 9 de agosto de 2013.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y será de aplicación a partir de ese momento, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.»

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha con sede en Albacete, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

LA ALCALDESA PRESIDENTA

MARIA ROLDAN GARCIA

AYUNTAMIENTO DE HORCAJO DE SANTIAGO**ANUNCIO**

Acuerdo del Pleno de fecha 10/11/2023 de la Entidad de Horcajo de Santiago por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación del servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales de Horcajo de Santiago.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación del servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales de Horcajo de Santiago, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO, TRATAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES DE HORCAJO DE SANTIAGO

ARTÍCULO 1. Fundamento y Objeto

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4.ñ) en relación con los artículos 15 a 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, establece la Tasa por prestación del servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo.

ARTÍCULO 2. Hecho Imponible

1. Constituye el Hecho Imponible de la Tasa regulada por esta Ordenanza:

- La actividad municipal, técnica y administrativa tendente a verificar si se dan las condiciones necesarias para autorizar la acometida a la red de alcantarillado municipal.
 - La prestación de los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales a través de la red de alcantarillado municipal así como su tratamiento y depuración.
 - La recepción en las instalaciones de la EDAR del contenido de las cisternas de camiones de saneamiento procedente de trabajos en la localidad.
2. No estarán sujetas a la Tasa las fincas derruidas, declaradas ruinosas o que tengan la condición de solar o terreno, que no cuenten con servicio de agua potable.

ARTÍCULO 3. Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de esta Tasa todas las personas físicas, jurídicas y entidades que resulten titulares o usuarios de los inmuebles debidamente autorizados, beneficiados por los servicios de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales, incluida la vigilancia especial de alcantarillas particulares, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas o jurídicas a que se refiere el art. 42 de la mencionada Ley. Responderán subsidiariamente de la deuda tributaria, las personas o entidades previstas en el art. 43 de la misma Ley.

ARTÍCULO 4. Responsables.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria. En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43 respectivamente de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria

ARTÍCULO 5. Cuota tributaria

La cantidad a exigir y liquidar por esta tasa se obtendrá por aplicación de las siguientes tarifas: La cuota tributaria correspondiente a la concesión de licencia o autorización de acometida a la red de alcantarillado se exigirá por una sola vez y se fijará de acuerdo con la tabla de precios vigente en el momento de la solicitud de alta. La cuota tributaria correspondiente a la prestación del servicio de alcantarillado, se fija atendiendo a la cantidad de agua utilizada, medida en metros cúbicos:

- De 1 a 20 m³: 2,40 euros/trimestre.

- Exceso de 20 m³: 0,12 euros/m³ y trimestre.

La cuota tributaria a exigir por la prestación de los servicios de depuración y cánon de vertido, se fija atendiendo a la cantidad de agua utilizada medida en metros cúbicos: - De 1 a 20 m³: 9,00 euros/trimestre. - Exceso de 20 m³: 0,45 euros/m³ y trimestre.

La cuota tributaria a exigir por la prestación de los servicios de depuración y cánon de vertido, para conexiones industriales contaminantes, se fija atendiendo a la cantidad de agua utilizada, medida en metros cúbicos:

- $0,45 \times K$ (euros/trimestre) Siendo K el coeficiente de contaminación.

Resultado de la fórmula:

• $K = (FMES \times MES/300 + FDQO \times DQO/600 + FNT \times XNT/90 + FPT \times XPT/20) / (FMES + FDQO + FNT + FPT)$ Donde:

• K = coeficiente de contaminación

.X = resultado analítico del vertido para el parámetro correspondiente, expresado en miligramos/litro.

• FMES = Coeficiente ponderador del coste de eliminación de los Sólidos en Suspensión cuyo valor es 1.

• MES = Sólidos en Suspensión en mg/l

• FDQO = Coeficiente ponderador del coste de eliminación de las Materias Oxidables expresados como Demanda Química de Oxígeno cuyo valor es 2.

• DQO = Demanda Química de Oxígeno en mg/l decantada dos horas.

• FNT = Coeficiente ponderador del coste de eliminación del Nitrógeno total cuyo valor es 1,3.

• NT = Nitrógeno total en mg/l

• FPT = Coeficiente ponderador del coste de eliminación del Fósforo cuyo valor es 2,6 • PT = Fósforo total en mg/l

ARTÍCULO 6. Devengo.

Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento que se inicie la prestación del servicio sujeto a gravamen, entendiéndose iniciado: — Desde la fecha de conexión a la Red General una vez obtenida la licencia de acometida, si el sujeto pasivo la formulase expresamente. — Cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal objeto de la presente regulación. El servicio de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales así como su depuración tienen carácter obligatorio para todas las fincas del Municipio que tengan fachadas a calles, plazas o vías públicas en que exista alcantarillo, devengándose la Tasa siempre que esté realizado el enganche ó conexión a la Red General aunque no se haga uso efectivo del servicio.

ARTÍCULO 7. Gestión

El ingreso se producirá en el periodo que se indique por el órgano competente para su aprobación, que nunca deberá comenzar antes de la publicación del padrón fiscal. La gestión, liquidación, inspección y recaudación de esta Tasa se realizará según lo dispuesto en la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y en las demás leyes reguladoras de la materia así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo. Los sujetos pasivos sustitutos del contribuyente formularán las declaraciones de alta y baja en el censo de sujetos pasivos de la Tasa, en el plazo que media entre la fecha en que se produzca la variación en la titularidad de la finca y el último día del mes natural siguiente. Estas últimas declaraciones surtirán efecto a partir de la primera liquidación que se practique una vez finalizado el plazo de presentación de dichas declaraciones de alta y baja o cambios de titularidad. La inclusión inicial en el censo se hará de oficio una vez concedida la licencia de conexión a la Red General.

ARTÍCULO 8. Recaudación.

El cobro de la tasa se hará mediante lista cobratoria por recibos tributarios, en el periodo de cobranza que el órgano competente determine, exponiéndose la misma por el plazo de veinte días hábiles en lugares y medios previstos por la legislación a efectos de reclamaciones por los interesados. Las cuotas establecidas se devengarán por periodos trimestrales, semestrales o anuales, según determine el órgano competente y la recaudación se llevará a cabo mediante recibos de cobro periódico. En el supuesto de licencia de conexión, el contribuyente formulará la oportuna solicitud y los servicios tributarios de este Ayuntamiento una vez concedida aquella, practicarán la liquidación que proceda siendo notificada para el ingreso directo en la forma y plazos que señalan los artículos 60 y 62 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 9. Infracciones y Sanciones Tributarias.

En todo lo referente a infracciones y sanciones será de aplicación la Ley 58/2003 de 17 de diciembre General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes así como las disposiciones que la desarrollen.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogada la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por abastecimiento de agua potable aprobada por acuerdo plenario de 27 de febrero de 2013 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº43 de 6 de marzo de 2013.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2024, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

LA ALCALDESA PRESIDENTA

MARIA ROLDAN

AYUNTAMIENTO DE HORCAJO DE SANTIAGO**ANUNCIO**

Acuerdo del Pleno de fecha 10/11/2023 de la Entidad de Horcajo de Santiago por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa de abastecimiento de agua potable.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de de la tasa de abastecimiento de agua potable, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE DE HORCAJO DE SANTIAGO**ARTÍCULO 1. Fundamento y Objeto**

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4.ñ) en relación con los artículos 15 a 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, establece la tasa por la abastecimiento de agua potable, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo.

ARTÍCULO 2. Hecho Imponible

Constituye el hecho imponible la prestación del servicio de abastecimiento de agua potable por parte de este Ayuntamiento, que incluye su captación, almacenamiento, potabilización, distribución domiciliaria y control de consumo.

ARTÍCULO 3. Sujetos pasivos

Son sujetos pasivos en concepto de contribuyentes las personas físicas ó jurídicas, así como las Entidades a que se refiere el art. 35.4 de la Ley 58/2003 de 1 de diciembre General Tributaria que, como titulares ó inquilinos de las fincas, contraten o utilicen el servicio. Son sustitutos de los contribuyentes los propietarios de dichas fincas quienes podrán repercutir en su caso, las cuotas sobre los respectivos beneficiarios. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas o jurídicas a que se refiere el art. 42 de la mencionada Ley. Responderán subsidiariamente de la deuda tributaria, las personas o entidades previstas en el art. 43 de la misma Ley.

ARTÍCULO 4. Cuota

La cuota tributaria se determinará por aplicación de la siguiente tarifa:

Mínimo doméstico	0,87 €
Mínimo, vivienda con piscina, locales, cercas, etc.	1,65 €
Mínimo industrial y otros	1,80€
Consumo m3 doméstico	0,29 €
Consumo m3 vivienda con piscina, locales, cercas, etc.	0,55 €
Consumo m3 industrial y otros	0,60 €
Cuota mantenimiento menos de 100 m3	3,50 €
Cuota mantenimiento de 101 a 200 m3	5,50 €
Cuota mantenimiento más de 200 m3	11,00 €

ARTÍCULO 5. Exenciones y Bonificaciones

Se establecen las siguientes reducciones, bonificaciones y exenciones:

1. Podrán ser objeto de reducción los consumos que por causa de avería ó sanción sean subsanados en tiempo y forma, previa petición y justificación del interesado.
2. Podrán gozar de bonificación los consumos realizados por las Administraciones Públicas que así lo soliciten. El porcentaje será establecido por la Junta de Gobierno Local, en cada caso.

3. Estarán exentos todos los consumos realizados y controlados por este Ayuntamiento, con destino a obras y servicios municipales.

ARTÍCULO 6. Periodo impositivo

El periodo impositivo podrá ser trimestral, semestral o anual, según se determine por el órgano competente. El Devengo se producirá el día siguiente al último de cada periodo impositivo.

ARTÍCULO 7. Ingreso

El ingreso se producirá en el periodo que se indique por el órgano competente para su aprobación, que nunca deberá comenzar antes de la publicación del padrón fiscal.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogada la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por abastecimiento de agua potable aprobada por acuerdo plenario de 31 de Octubre de 2008 y su posterior modificación de por acuerdo plenario de fecha 28 de diciembre de 2011, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº190 de fecha 30 de diciembre de 2011.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2024, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha con sede en Albacete, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

LA ALCALDESA PRESIDENTA

MARIA ROLDAN GARCIA

AYUNTAMIENTO DE FRESNEDA DE LA SIERRA

ANUNCIO

BASES Y CONVOCATORIA PÚBLICA DEL PROCESO DE SELECCIÓN MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIARES DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DEL AYUNTAMIENTO DE FRESNEDA DE LA SIERRA (CUENCA)

Por resolución de Alcaldía número 2024-0005, de 16 de febrero de 2024, se ha resuelto la aprobación de las bases reguladoras de la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo de auxiliares de ayuda a domicilio y su publicación en el BOP de Cuenca

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de las presentes bases es la realización de un proceso selectivo, para la constitución de una bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, mediante el sistema de Concurso, para contrataciones de personal laboral temporal, por sustituciones producidas en el Servicio de Ayuda a Domicilio, por vacaciones, bajas médicas, nuevos servicios u otras necesidades circunstanciales que pudieran surgir en dicho servicio.

La presente convocatoria se enmarca en el conjunto de obligaciones asumidas por esta Entidad Local en el marco del Convenio de Colaboración suscrito entre la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el Ayuntamiento de Fresneda de la Sierra para la prestación de Servicios Sociales de Atención Primaria. En este sentido, la pervivencia de la bolsa de trabajo a constituir y de los contratos realizados con arreglo a la misma quedará vinculada, en todo caso, a la vigencia del citado Convenio de Colaboración.

SEGUNDA. FUNCIONES.

El puesto de trabajo está vinculado a la realización de funciones propias del puesto de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, encontrándose, entre otras, las siguientes:

- 1) **Atenciones de carácter personal.**
 - b) Aseo personal, incluyendo cambio de ropa, lavado de cabello y todo lo que requiera la higiene habitual.
 - c) Ayuda o apoyo a la movilización en la casa, levantar de la cama y acostar.
 - d) Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados o incontinentes.
 - e) Ayuda para comer y control de la medicación.
 - f) Realización de curas sencillas. Quedan excluidas aquellas que requieran la intervención de especialistas en enfermería, así como la administración de medicamentos o alimentos por vía intravenosa, muscular o similar.
 - g) Compañía en el domicilio.
 - h) Compañía en traslados fuera del domicilio.
 - i) Gestiones varias relacionadas con la vida cotidiana del usuario, en especial recogida y entrega de documentación diversa.
- 2) **Atenciones de carácter doméstico.**
 - a) Limpieza cotidiana de la vivienda (dependencias de uso habitual por el beneficiario).
 - b) Lavado, repaso y planchado de ropa, siempre y cuando el beneficiario disponga de los medios técnicos necesarios (esencialmente, lavadora y plancha).
 - c) Realización de compras domésticas a cuenta del usuario.
 - d) Cocinado de alimentos.
 - e) Apoyo a la organización y orden en el hogar.
 - f) Otras labores propias de la vida cotidiana para las que el usuario se vea incapacitado, excluyendo aquellas que requieran la intervención de un especialista (pintor, fontanero, electricista, albañil...).
- 3) **Estimulación, promoción y prevención.**
 - a) Estimulación y promoción de hábitos saludables.
 - b) Adquisición y recuperación de capacidades.

- c) Prevención de discapacidades.
- d) Organización económica y familiar.

Quedan excluidas de las tareas citadas todas aquellas prestaciones que no sean cometidos específicos del perfil profesional de un Auxiliar de Ayuda a Domicilio, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o norma asimilada vigente.

TERCERA. MODALIDAD DEL CONTRATO.

La modalidad del contrato laboral es de duración determinada, en sus distintas modalidades, conforme lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratación de duración determinada.

La jornada laboral será completa o parcial en función de las necesidades del servicio y de lunes a viernes con la distribución de los horarios según necesidades del servicio, conforme a los criterios fijados por los Técnicos de Servicios Sociales. No obstante, en caso de resultar preciso por necesidades del servicio, la jornada de trabajo se podrá ampliar hasta el sábado y domingo, con los descansos establecidos legalmente.

CUARTA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para ser admitidos al proceso selectivo, las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española.

También podrán acceder, en igualdad de condiciones que los españoles, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad, siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes. Igualmente se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de los/as trabajadores/as. Así mismo podrán participar los ciudadanos extranjeros de cualquier otro Estado, siempre que cumplan los requisitos establecidos para ello en la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y de su integración social.

- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. En este sentido, quienes se vean afectados por algún tipo de discapacidad igual o superior al 33%, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, objeto de la presente convocatoria, mediante dictamen expedido por el Centro Base y con carácter previo a su incorporación.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa, salvo que por ley se establezca otra edad máxima para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, no hallarse en inhabilitación absoluta, ni hallarse en inhabilitación para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo, escala o categoría objeto de la convocatoria mediante sentencia firme o por haber sido despedido disciplinariamente de conformidad con lo previsto en el artículo 96.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- e) No hallarse en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad para ser vinculado/a temporalmente a este ayuntamiento.
- f) De acuerdo con artículo 11 de la Orden de 18/06/2013 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales (DOCM nº 121 de 25/06/2013), modificada por la Orden de 25/11/2015 de la Consejería de Bienestar Social (DOCM nº 235 de 1/12/2015), y por la Orden 1/2018, de 8 de enero, de la Consejería de Bienestar Social (DOCM nº 9 de 12/01/2018), estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones o certificados:
 - Título de Formación Profesional de Grado Medio de Técnico de atención a personas en situación de dependencia, Título de Formación Profesional de Grado Medio de Técnico en atención sociosanitaria, Título de Formación Profesional de Grado Medio de Técnico en cuidados auxiliares de enfermería.
 - Certificado de profesionalidad de atención socio-sanitaria a personas en el domicilio o Certificado de profesionalidad de atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales o, Título de auxiliar de ayuda a domicilio.
 - Certificado de habilitación excepcional de personas con experiencia como auxiliares de ayuda a domicilio, como gerocultoras o como cuidadoras expedidos por la Consejería de Bienestar Social.

- Certificado de habilitación provisional de personas con experiencia como auxiliares de ayuda a domicilio, como gerocultoras o como cuidadoras expedidos por la Consejería de Bienestar Social.
- Estar en posesión de la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en las especialidades de Atención sociosanitaria a personas en el domicilio.

Los requisitos, establecidos en la presente base, deberán cumplirse el último día de plazo de solicitudes y mantenerse durante el procedimiento de selección hasta el momento de su nombramiento.

QUINTA. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.

La presentación de solicitudes se efectuará en la forma establecida en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esto es:

- a) En la sede electrónica del Ayuntamiento [fresnedadelasierra.sedelectronica.es]
- b) En el Portal del Registro Electrónico General (REG) [<https://reg.redsara.es/>]
- c) En cualquier otro registro electrónico de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las entidades que integran la Administración Local y del sector público institucional.
- d) Ante el Registro General del Ayuntamiento de Fresneda de la Sierra, cuyo horario de apertura son los jueves laborables, de 09:00 a 11:15 horas.
- e) Ante cualquier otra oficina de asistencia en materia de Registro (Ayuntamiento de Villalba de la Sierra, Subdelegación del Gobierno, etc.).
- f) En las oficinas de Correos. Las solicitudes que se presenten a través de las oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el personal de Correos, antes de su envío.
- g) En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.

El plazo para la presentación de solicitudes será de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las personas interesadas en participar en el proceso selectivo presentarán su solicitud conforme al modelo oficial que acompaña a la presente convocatoria (Anexo I).

Las solicitudes se dirigirán al Sr/a Alcalde-Presidente/a del Ayuntamiento.

Las personas interesadas en tomar parte en el proceso selectivo prestarán su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en su solicitud, a su incorporación al correspondiente fichero de datos de carácter personal y a su publicación en Boletines Oficiales, tabloneros de anuncios, Sede electrónica y en general, en cualquier medio que se utilice para la comunicación de los resultados parciales o definitivos del proceso selectivo y para la correcta preparación y ejecución de las pruebas correspondientes a dicho proceso.

La falta de prestación de dicho consentimiento conllevará la inadmisión de la solicitud presentada, al estar regidos los procedimientos selectivos por el principio de publicidad.

Junto con la solicitud, se unirán fotocopia de los documentos que a continuación se relacionan:

- a) Fotocopia del DNI/NIE o Pasaporte.
- b) Fotocopia del Título académico o Certificado del proceso de acreditación de la Habilitación excepcional o provisional de las personas con experiencia como Auxiliares de Ayuda a Domicilio, requerido en la Base cuarta.
- c) Certificado de servicios prestados en las Administraciones Públicas, expedido por el órgano competente en materia de Función Pública, en su caso
- d) Informe de Vida laboral, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social
- e) Documentación acreditativa de los méritos alegados.

Aquellos méritos alegados y no justificados no se tendrán en cuenta en la fase de concurso.

SEXTA. PUBLICIDAD

Las presentes Bases y convocatoria y anuncios sucesivos del proceso se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, así como en la sede electrónica y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

SÉPTIMA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, tras el examen de las mismas, el órgano competente de la Corporación

dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobadas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión.

Esta resolución se publicará en el BOP, así como en el tablón de edictos de la Corporación y su sede electrónica.

Se establece un plazo de 3 días hábiles para poder subsanar los defectos de que adolezcan las solicitudes, así como para presentar reclamaciones aquellos aspirantes excluidos.

Transcurrido el plazo de alegaciones, en caso de haberlas, serán aceptadas o rechazadas en la resolución del órgano competente que apruebe las listas definitivas a la que se dará publicidad mediante la forma descrita para la relación provisional. Esta publicación servirá de notificación a quienes hayan hecho alegaciones y será determinante de los plazos a efectos de posibles recursos.

En caso de que no hubiese lugar a la presentación de reclamación alguna, la lista provisional tendrá carácter definitivo.

OCTAVA. TRIBUNAL DE SELECCIÓN.

Todos los miembros de los tribunales de selección contarán con voz y voto, y serán nombrados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 49 de la Ley 4/2011 de 10 de Marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y en lo que no se contradiga con esta, en lo señalado en el artículo 4, apartados e) y f), del Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio

Los Tribunales de Selección estarán compuestos por Presidente, Secretario y tres Vocales. La designación se hará por Resolución de Alcaldía en el mismo acto que se apruebe la lista provisional de personas admitidas y excluidas.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los tribunales de selección no podrán constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros ni sin la presencia, en todo caso, del Presidente y Secretario o persona que los sustituya, y sus decisiones se adoptarán por mayoría de sus miembros presentes, debiendo ajustarse estrictamente su actuación a las bases de la presente convocatoria, con facultad para resolver las dudas que ofrezca su aplicación y para adoptar las resoluciones, criterios y medidas a que se refiere las bases de la presente convocatoria.

Los tribunales de selección podrán disponer la incorporación a las sesiones de asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto.

Los presidentes de los tribunales de selección quedan facultados para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para la tramitación y buen orden de la convocatoria, adoptando las decisiones motivadas que estimen pertinentes.

NOVENA. SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO.

El procedimiento de selección de los aspirantes se efectuará, de forma excepcional, por el sistema de concurso, teniendo en cuenta la naturaleza del puesto de trabajo a desarrollar, conforme lo establecido en el artículo 48.5 de la Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla La Mancha.-

El procedimiento de selección se desarrollará en una Fase Única, que consistirá en la valoración de los méritos aportados por los aspirantes.

FASE ÚNICA DE CONCURSO: (Máximo 10 puntos)

La Fase de Concurso consistirá en la valoración de los méritos aportados por los aspirantes y no tendrá carácter eliminatorio.

1.- Experiencia Profesional: (Máximo 6 puntos)

En puestos de Auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio o en instituciones.

- a) Por cada mes completo de servicios prestados en cualquier Administración Pública, 0,10 puntos. (Las jornadas a tiempo parcial, se completarán a jornada completa, para computar un día de servicios, conforme resulte del informe de vida laboral expedido por la Administración de la Seguridad Social). Las fracciones inferiores al mes, se valorarán proporcionalmente.
- b) Por cada mes completo de servicios prestados en empresas privadas, 0,05 puntos. (Las jornadas a tiempo parcial, se completarán a jornada completa, para computar un día de servicios, conforme resulte del informe de vida laboral expedido por la Administración de la Seguridad Social). Las fracciones inferiores al mes, se valorarán proporcionalmente

Sólo se puntuará la experiencia que quede documentalmente acreditada mediante los documentos siguientes, bien en original o en fotocopia cotejada o compulsada:

- Contratos de trabajo y prorrogas en su caso, acompañado del Certificado de Empresa.
- Certificados expedidos por el órgano competente, en casos de servicios prestados como funcionario de carrera, interino o laboral en la Administración Pública. Los servicios prestados en las Administraciones Públicas se acreditarán mediante certificado del Secretario de la corporación o entidad, en el cual deberá constar expresamente la categoría ostentada, el tipo de servicio que ha prestado y la duración del contrato. También se podrán acreditar mediante la aportación de contratos de trabajo.
- Todo ello acompañado del Informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2.- Cursos de Formación y perfeccionamiento. (Máximo 4 puntos)

Cursos de formación relacionados con el puesto Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Auxiliar de Clínica o Auxiliar de Geriátrica, según la siguiente escala de puntuación:

- De 20 a 50 horas:	0,30
- De 51 a 80 horas:	0,40
- De 81 a 100 horas:	0,50
- De 101 a 150 horas:	1,00
- De 151 a 200 horas:	1,50
- Más de 200 horas:	2,00

Los cursos con duración inferior a 20 horas no se computarán.

Se acreditará mediante certificación o diploma expedido por entidades públicas o privadas homologadas, bien en original o en fotocopia cotejada o compulsada.

La calificación final vendrá dada por la suma de las puntuaciones obtenidas por cada aspirante en la fase única de concurso. En caso de empate tendrá prioridad la mayor puntuación obtenida en el criterio de experiencia profesional, de persistir el empate se utilizará como criterio de desempate el orden alfabético de actuación fijado por la Dirección General de la Función Pública de Castilla La Mancha mediante para el año 2024 que fija como letra del primer apellido la letra "P".

No se otorgará puntuación alguna a los méritos que no estén plenamente justificados documentalmente en la forma prevista en estas bases.

Una vez terminado el proceso selectivo el Tribunal hará pública la relación de aspirantes por orden de puntuación en la sede electrónica del Ayuntamiento [<https://fresnedadelasierra.sedelectronica.es>] y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Se concederá un plazo de cinco días naturales para que los aspirantes que lo estimen oportuno puedan presentar alegaciones a la puntuación concedida.

DÉCIMA. RELACIÓN DE ASPIRANTES.

Se integrarán todas aquellas personas aspirantes que hayan sido admitidas al proceso selectivo.

Una vez terminada la valoración de los méritos, el tribunal hará pública la puntuación total obtenida por cada aspirante, la misma determinará el orden de clasificación, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del mismo, concediéndose un plazo de tres días hábiles para la presentación de reclamaciones o alegaciones, que serán resueltas por el tribunal de selección.

Transcurrido dicho plazo, la relación definitiva se elevará a la Alcaldía y se publicará en los medios anteriormente descritos.

Constituida la Bolsa de Trabajo, su pertenencia no supondrá, bajo ningún concepto, la existencia de relación jurídica alguna entre el aspirante y el Ayuntamiento, hasta que no sea llamado para ocupar un puesto de trabajo y se formalice la relación contractual de duración determinada.

UNDÉCIMA. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y CONTRATACIÓN.

Aprobada la Bolsa de Trabajo, conforme a las presentes Bases, siempre que por cualquier circunstancia fuere precisa la realización de contrataciones laborales temporales de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, el Ayuntamiento procederá a la contratación de las personas aspirantes, según el orden de llamamiento fijado en el listado de la Bolsa de Trabajo, que estará constituida por la relación de aspirantes ordenada de acuerdo con la puntuación obtenida.

Realizado el llamamiento para ocupar un puesto de trabajo en el servicio de ayuda a domicilio, la persona seleccionada presentará en el Ayuntamiento, en el plazo máximo de un día hábil, los documentos siguientes

- a) Fotocopia del D.N.I./N.I.E.
- b) Fotocopia compulsada del Título académico o Certificado del proceso de acreditación de la Habilitación excepcional o provisional de las personas con experiencia como Auxiliares de Ayuda a Domicilio. En caso de estar realizando el proceso de acreditación, se presentará copia de la solicitud presentada ante la Administración competente.
- c) Fotocopia compulsada de los documentos acreditativos de la experiencia profesional y cursos de formación.
- d) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario, de cualquier Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.
- e) Declaración jurada de no encontrarse incurso en causa de incompatibilidad conforme a la normativa vigente.
- f) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal desempeño del puesto.

Si en el plazo indicado y, salvo casos de fuerza mayor, la persona seleccionada no presentara la documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrada y quedarán anuladas todas las actuaciones sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el proceso selectivo.

En tal caso corresponderá efectuar la contratación a favor del siguiente aspirante de la lista de reserva que cumpla con los requisitos exigidos.

Presentada la documentación, por la Alcaldía se dictará resolución procediendo a la contratación como personal laboral temporal.

DUODÉCIMA. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO.

1. La Bolsa de Trabajo estará vigente desde la fecha de su publicación y hasta que se realice una nueva convocatoria.
2. Los servicios de ayuda a domicilio que surjan se ofertarán por riguroso orden de la puntuación obtenida en la constitución de la bolsa de trabajo.
3. Las personas integrantes de la Bolsa que renuncien a la contratación, salvo causa justificada, pasarán a ocupar el último lugar de la Bolsa de Trabajo. A los efectos presentes, se entenderá la no respuesta por teléfono o email como una renuncia.
4. Dado el carácter urgente de estas contrataciones, y la celeridad necesaria en este tipo de llamamientos, basados en breves plazos temporales, se requiere disponibilidad absoluta en los integrantes de la Bolsa de Trabajo, por lo que, de forma generalizada y para una mayor eficacia, los llamamientos se realizarán, mediante llamada telefónica al número de teléfono facilitado por los aspirantes en la instancia presentada para tomar parte en el proceso selectivo. Las personas integrantes de la Bolsa serán responsables de actualizar, cuando proceda, dichos números de teléfono, facilitando la correspondiente información, en cualquier momento.
5. Si no se lograra contactar con los candidatos, una vez realizados tres intentos de localización telefónica, entre los que deberá mediar un intervalo mínimo de una hora, y para que quede constancia de las actuaciones se enviará un correo electrónico, en el que se hará constar la oferta de contratación y los tres intentos de comunicación con su identificación horaria, se continuará con los llamamientos a los siguientes aspirantes por orden de lista.
6. Aquellos integrantes de la Bolsa de Trabajo a quienes se les oferte una propuesta de contratación y no aceptaran el trabajo por causas debidamente justificadas, deberán aportar la correspondiente documentación acreditativa, en el plazo de un día hábil. De ser aceptada la justificación, permanecerán en el mismo puesto que ocupaban en la Bolsa de Empleo. En su defecto, pasarán al último lugar de la Bolsa.

Se considerarán causas justificadas, la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- Estar trabajando cuando se realice el llamamiento. Se acreditará mediante la presentación de copia del informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, o bien mediante copia compulsada del contrato de trabajo vigente.
- Encontrarse en situación de incapacidad para trabajar por motivos de salud. Se justificará mediante aportación de copia del correspondiente informe médico acreditativo de dicha situación. No será válida la acreditación a través de un simple parte de reposo médico.
- Estar incurso en alguno de los supuestos contemplados por la normativa en vigor a los efectos de la concesión de permisos o licencias (matrimonio, embarazo, parto, adopción, acogimiento, enfermedad grave de un familiar, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, y demás supuestos). Habrá de justificarse la concreta situación a través de documentación acreditativa.

DECIMOTERCERA. RECURSOS.

Contra dichas bases se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el órgano que las aprobó, en el plazo de un mes; o bien interponerse, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, en ambos casos contados desde el día siguiente al de la publicación oficial de las mismas.

DECIMOCUARTA. PROTECCIÓN DE DATOS.

Según establece la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos, de 5 de diciembre, los datos de carácter personal suministrados por quienes participen en el proceso en el momento de presentación de la instancia, así como el contenido de la documentación adjunta para participar en el proceso selectivo, serán objeto de tratamiento automatizado por parte del Ayuntamiento.

La participación en el proceso selectivo implicará automáticamente la autorización de quienes aspiren a que se les identifique en las publicaciones respectivas (relación de personas admitidas y excluidas, anuncios y resolución final de proceso selectivo), a los efectos de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal. Para ejercer el derecho de acceso, oposición, rectificación y cancelación, quienes participan deberán dirigirse por escrito al Ayuntamiento o por correo electrónico a secretaria@fresnedadelasierra.es.

DECIMOQUINTA. RÉGIMEN JURÍDICO.

En lo no previsto en las presentes Bases, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 4/2011 de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En Fresneda de la Sierra, a 16 de febrero de 2024.

Fdo.: D^a Verónica Alcocer Gil

LA ALCALDESA-PRESIDENTA

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD

CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIARES DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DEL AYUNTAMIENTO DE FRESNEDA DE LA SIERRA (CUENCA)

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y NOMBRE:

D.N.I..... TELEFONO: EMAIL:.....

DIRECCION:

LOCALIDAD:PROVINCIA: C.P:.....

Que vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca número _____, de fecha _____, en relación con la convocatoria para la constitución de una BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIARES DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO, mediante el sistema de concurso, para contrataciones de personal laboral temporal.

DECLARA bajo su responsabilidad:

- Que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Cuarta de la presente convocatoria.
- Que conoce y acepta la totalidad de las Bases que rigen este concurso.
- Que Posee la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.
- Que no ha sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas.

Se acompaña la siguiente documentación:

- Fotocopia del D.N.I./NIE o Pasaporte.
- Fotocopia de la Titulación Académica o Certificados requerida en la Base cuarta de la convocatoria.
- Documentación acreditativa de los méritos alegados.

Por todo ello,

SOLICITA:

Ser admitido/a para participar en el proceso selectivo de la Bolsa de Trabajo de Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio.

En _____, a _____ de _____ de 2.0__

Fdo:

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE FRESNEDA DE LA SIERRA (CUENCA).-

AYUNTAMIENTO DE OSA DE LA VEGA

ANUNCIO

Por el Pleno del Ayuntamiento de Osa de la Vega en sesión ordinaria de fecha 2 de febrero de 2024 se aprobó expediente de CREACIÓN DEL CARGO DE CONCEJALA DE ATENCIÓN CIUDADANA CON DEDICACIÓN PARCIAL, así como todos los derechos económicos que de éste se derivan, según el siguiente:

« ACUERDO

PRIMERO.- Determinar la creación del cargo de Concejal de Atención Ciudadana, la cual recae en la Concejala Dña. Ana Belén López Mota, que realizará sus funciones en régimen de dedicación parcial (50% de jornada).

SEGUNDO.- Establecer a favor del miembro de la Corporación que desempeñe su cargos en régimen de dedicación parcial (50%), las retribuciones que a continuación se relacionan, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las pagas extras de junio y diciembre; igualmente se procederá a darle de alta en el régimen general de la Seguridad Social asumiendo la Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

— Concejala de Atención Ciudadana, retribución anual bruta de 7.938,- €.

TERCERO.- Publicar de forma íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia el Acuerdo del Pleno, a los efectos de su general conocimiento. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://osadelavega.sedelectronica.es>].

CUARTO.- Notificar dicho Acuerdo a los interesados y a intervención para su conocimiento y efectos. ..»

Habiéndose instruido por Secretaría de este Ayuntamiento expediente 2/2024, se procede a dar información pública del mismo que a su vez estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://osadelavega.sedelectronica.es>].

En Osa de la Vega a 13 de febrero de 2024.

La Alcaldesa,

Fdo. Vicenta García Fuentes.

AYUNTAMIENTO DE MOTILLA DEL PALANCAR**ANUNCIO**

El Sr. Alcalde-Presidente por Decreto de Alcaldía nº 2024-0232 de fecha 16 de febrero de 2024 ha dispuesto lo siguiente:

“Visto que por Decreto de Alcaldía nº 2024/0146 de fecha 5/02/2024 se aprobó la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as al proceso de selección de dos plazas de Diplomado/a Escuela Infantil, jornada parcial 86,67%, del Ayuntamiento de Motilla del Palancar.

Visto que en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca nº 16, de fecha 7 de febrero de 2024, se publicó la citada resolución.

Advertido error en el número de las plazas ofertadas.

En uso de las facultades que me confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En base a lo expuesto,

RESUELVO:

PRIMERO. Rectificar la lista definitiva de admitidos/as y excluidos de dos plazas de Diplomado/a de Escuela Infantil:

Donde dice:

Primero. Declarar aprobada la lista definitiva de admitidos/as al proceso de selección de una plaza de Diplomado/a de Escuela infantil, jornada parcial 86,67%, del Ayuntamiento de Motilla del Palancar.

Debe decir:

Primero. Declarar aprobada la lista definitiva de admitidos/as al proceso de selección de dos plazas de Diplomado/a de Escuela infantil, jornada parcial 86,67%, del Ayuntamiento de Motilla del Palancar.

Donde dice:

Segundo. Declarar aprobada la lista definitiva de excluidos/as al proceso de selección de una plaza de Diplomado/a de Escuela infantil, jornada parcial 86,67%, del Ayuntamiento de Motilla del Palancar.

Debe decir:

Segundo. Declarar aprobada la lista definitiva de excluidos/as al proceso de selección de dos plazas de Diplomado/a de Escuela infantil, jornada parcial 86,67%, del Ayuntamiento de Motilla del Palancar.

SEGUNDO. Publicar anuncio de rectificación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, sede electrónica <https://motilladelpalancar.sedelectronica.es/> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

TERCERO. Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

CUARTO. Ordenar su transcripción al Libro de Resoluciones de la Alcaldía-Presidencia en cumplimiento del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.”

En Motilla del Palancar a fecha de firma electrónica de Alcaldía.

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE LOS LLANOS

ANUNCIO

De conformidad con el Decreto dictado por el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento de fecha 7 de Febrero de 2024, por el presente se ha público el inicio del proceso de licitación para la adjudicación mediante CONCESIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EXPLOTACIÓN DEL SERVICIO DE BAR DE LA PISCINA MUNICIPAL PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025 de acuerdo con el PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES Y PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS aprobados por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 24 de Enero de 2024, y cuyo texto íntegro se encuentra a disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento <http://santamariadelosllanos.sedelectronica.es>

Para la presentación de oferta deberá observarse las siguientes normas:

PLAZO DE PRESENTACIÓN: 10 días hábiles contados desde el día siguiente de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincial.

LUGAR DE PRESENTACIÓN: secretaria del Ayuntamiento de Santa María de los Llanos Calle Mayor, 1 16639- SANTA MARIA DE LOS LLANOS CUENCA.

FORMA DE PRESENTACIÓN: De conformidad con lo establecido en la cláusula 8 del PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS.

OBTENCIÓN DEL PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS: El Pliego de Cláusulas Administrativas y de Prescripciones Técnicas, así como los modelos correspondientes podrán obtenerse a través de la sede electrónica del ayuntamiento en la siguiente dirección : <http://santamariadelosllanos.sedelectronica.es>

Santa María de los Llanos, a 12 de Febrero de 2024

El alcalde,

Fdo. Ovidio González González

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE LOS LLANOS**ANUNCIO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril y 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y habida cuenta que la Corporación en sesión celebrada el día 24 de enero de 2024, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio de 2024, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I.- Resumen del Presupuesto a nivel de capítulos:**ESTADO DE GASTOS**

RESUMEN		
Concepto	Denominación	2024
Capítulo 1	Gastos de personal	408.634,00 €
Capítulo 2	Gastos en bienes y servicios corrientes	491.462,00 €
Capítulo 3	Gastos financieros	1.100,00 €
Capítulo 4	Transferencias corrientes	25.800,00 €
Capítulo 5	Fondo de Contingencia	
Suma de gastos ordinarios		926.996,00 €
Capítulo 6	Inversiones reales	71.004,00 €
Capítulo 7	Transferencias de capital	0,00 €
Total capítulos 1 al 7		998.000,00 €
Capítulo 8	Activos financieros	0,00 €
Capítulo 9	Pasivos financieros	0,00 €
Suma de gastos de capital		0,00 €

ESTADO DE INGRESOS

RESUMEN		
Concepto	Denominación	Año 2024
Capítulo 1º	Impuestos directos	286.020,00 €
Capítulo 2º	Impuestos indirectos	6.650,00 €
Capítulo 3º	Tasas y otros ingresos	292.328,00 €
Capítulo 4º	Transferencias corrientes	378.395,00 €
Capítulo 5º	Ingresos patrimoniales	6.102,00 €
Suma de ingresos ordinarios		969.495,00 €
Capítulo 6º	Enajenaciones de bienes reales	
Capítulo 7º	Transferencias de capital	28.505,00 €
Total capítulos 1 al 7		998.000,00 €
Capítulo 8º	Activos financieros	0,00 €
Capítulo 9º	Pasivos financieros	0,00 €
Suma de ingresos de capital		0,00 €
TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS		998.000,00 €

II.- Plantilla y relación de puestos de trabajo de esta Corporación, aprobada junto con el Presupuesto para 2024:

A) Plazas de funcionarios:

1. Con habilitación nacional:
 - 1.1. Secretaría, una plaza (agrupada)
2. Escala de administración general:
 - 2.1. Sub-escala auxiliar, una plaza (Vacante)
3. Escala de administración especial.
 - 3.1. Sub-escala de servicios especiales.
 - a) Alguacil, una plaza

B) Personal laboral fijo:

- Encargada Biblioteca, una plaza (1/2 jornada)
- Gobernanta Vivienda de Mayores (1 plaza a tiempo parcial)

C) Personal laboral temporal:

1.- Tiempo completo:

- Auxiliar Administrativo: una plaza
- Plan Extraordinario de Empleo Jccm: 2 plazas.
- Plan especial de empleo de zonas rurales deprimidas, 3 plazas
- Monitor Deportivo: 1 plaza
- Auliar Plaza de Mayores: 1 Plaza

2.- Tiempo parcial

- Ayuda a domicilio, 5 plazas
- Auxiliar vivienda de mayores 3 plazas)
- Monitor de Idiomas 1 Plaza
- Director Escuela Infantil: 1 plaza

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos procedentes, significándose que contra la aprobación definitiva del mismo y a tenor de lo establecido en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales, se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazo que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Santa María de los Llanos, 17 de Febrero de 2024.

El Alcalde,

Fdo.: Ovidio Gonzalez Gonzalez

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

AYUNTAMIENTO DE TORRENJONCILLO DEL REY**ANUNCIO**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno Ordinario el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral para el ejercicio económico 2023, con arreglo a lo previsto en los artículos 112. de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, aprobada por Ley 7/1985, 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expuso al público mediante anuncio publicado en el B.O.P de fecha 29 de diciembre de 2023.

No habiéndose presentado ninguna reclamación, y conforme a los artículos mencionados el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de noviembre de 2023, aprobó definitivamente los presupuestos con el siguiente desglose por capítulos:

RESUMEN CAPITULOS		
PRESUPUESTO DE INGRESOS 2023		
CAPITULO I	IMPUESTOS DIRECTOS	433.810,91 €
CAPITULO II	IMPUESTOS INDIRECTOS	731.220,64€
CAPITULO III	TASAS Y OTROS INGRESOS	445.010,76 €
CAPITULO IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	181.841,67 €
CAPITULO V	INGRESOS PATRIMONIALES	14.965,52 €
CAPITULO VI	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	6,01 €
CAPITULO VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	432.872,60 €
CAPITULO IX	PASIVOS FINANCIEROS	- €
TOTAL		2.239.728,11 €

RESUMEN CAPITULOS		
PRESUPUESTO DE GASTOS 2023		
CAPITULO I	GASTOS DE PERSONAL	141.703,45 €
CAPITULO II	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	768.386,17 €
CAPITULO III	GASTOS FINANCIEROS	6,01 €
CAPITULO IV	GASTOS TRANSFERENCIAS CORRIENTES	62.060,60 €
CAPITULO V	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	15.000,00 €
CAPITULO VI	GASTOS INVERSIONES REALES	1.230.889,82 €
CAPITULO VII	GASTOS TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	21.682,06 €
CAPITULO IX	PASIVOS FINANCIEROS	
TOTAL		2.239.728,11 €

Y la plantilla de trabajadores:

PUESTOS DE TRABAJO PERMANENTES

Personal operario de servicios varios 1

PUESTOS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE CONVENIO CON OTRAS ADMINISTRACIONES, O TEMPORALES

Otro personal: Zonas Rurales Deprimidas 3 Peones

Plan extraordinario de empleo. Limpieza de viales y espacios públicos. 2

Personal Funcionario

Puesto de trabajo	nº de funcionarios	Grupo	N.C.D.
Administración General			
Secretaria Intervención	1	A1	26
Auxiliar Administrativo	1	A2	14

Conforme a lo dispuesto en el artículo 171 de la Ley Reguladora de Haciendas Locales contra este acuerdo podrá interponerse recurso contencioso administrativo, conforme al artículo 46 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo contencioso administrativo de Cuenca.

En Torrejoncillo del Rey a 16 de febrero de 2024

Fdo La Alcaldesa

Piedad Balsalobre Saiz

AYUNTAMIENTO DE TORREJONCILLO DEL REY

ANUNCIO

Anuncio de 19 de febrero de 2024, del Ayuntamiento de Torrejoncillo del Rey (Cuenca), sobre información pública de solicitud de licencia de obras, actividad y calificación urbanística para la construcción de una edificación para la nidificación y cría del cernícalo primilla en Torrejoncillo del Rey (Cuenca).

Por Don Vicente Zaragoza Zaragoza, en representación de las mercantiles: FOTOVOLTAICA DE VILLANUEVA UNO, SL, CLEAN ENERGIES DISTRIBUTED GENERATION, SL y FOTOVOLTAICA ESCUDERO, SL, se ha solicitado calificación urbanística, licencia de obra y actividad para la construcción de una edificación para la nidificación y cría del cernícalo primilla en la parcela 1009 del polígono 503 de Torrejoncillo del Rey (Cuenca).

De conformidad con el artículo 64.5 del Decreto Legislativo 1/2023 de 28 de febrero, TR de la LOTAU y con el artículo 43.5 del Decreto 242/2004, RSR, el expediente de calificación urbanística y licencia urbanística se somete a información pública por plazo de veinte días, para alegaciones.

El expediente puede consultarse en las oficinas del Ayuntamiento de Torrejoncillo del Rey, sito en calle Ayuntamiento, 16 por las personas interesadas, en horario de 10:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

Torrejoncillo del Rey, a 19 de febrero de 2024

La Alcaldesa,

PIEDAD BALSALOBRE SAIZ

AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO

ANUNCIO

IRENE CABRERA RODRÍGUEZ

ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión al proceso de selección de personal para la cobertura de las plazas siguientes, en el marco del proceso de ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

Denominación ARQUITECTO TÉCNICO**Régimen** Laboral**Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad** Urbanismo**Grupo/Subgrupo/Categoría profesional** A2**Titulación exigible** Arquitectura técnica o asimilado**Nº de vacantes** 1**Funciones encomendadas** Asignadas puesto RPT nº 15**Sistema de selección** Concurso**Jornada** Completa**Ordinario/discontinuo** Ordinario

Y examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Decreto 364/1995, de 10 de Marzo y el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO**PRIMERO.** Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as.**ADMITIDOS/AS**

DNI	NOMBRES Y APELLIDOS
04****81-D	JAIME LÓPEZ CAMPOS
03****63-S	FRANCISCO PRIETO ALONSO
06****08-W	ANDREA PÉREZ IZQUIERDO
04****06-M	MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CANO
06****02-K	ANTONIO POYATOS CONTRERAS
06****59-N	ÁNGEL FRANCISCO SERRANO ALCOLEA
06****45-J	ISABEL YAMILKA HERNÁNDEZ ORTEGA
06****37-K	SALVADOR ESTESO LILLO
44****46-X	MARIA GRACIA MARTÍNEZ ROMÁN

SEGUNDO. Aprobar la composición del Tribunal que ha de valorar el correspondiente concurso:

- Presidente titular: D. José Manuel Ruiz Muñoz
- Presidente suplente: D. Santiago Pérez Osma
- Secretario titular: D. Pedro José Lozano Cano

- Secretario suplente: D. Francisco Javier Pérez García
- Vocal titular: Dña. Cristina Góngora de Pedro
- Vocal suplente: Dña. Ana Isabel Guerra Martínez
- Vocal titular: D. José Miguel Iborra Pérez
- Vocal suplente: D. Fernando López Gabaldón
- Vocal titular: Dña. Milagros Pozuelo de Julián
- Vocal suplente: Dña. Carmen Rodrigo Morillas

TERCERO. Publicar la presente resolución, en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca y en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Lo mando y firma, el Alcaldesa-Presidenta Dña. Irene Cabrera Rodríguez, de lo que yo, como Secretario, doy fe.

La Alcaldesa-Presidenta

Ante mí, el Secretario

Fdo. Irene Cabrera Rodríguez

Fdo. Marcelo Vélez Pérez

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE CANALEJAS DEL ARROYO

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 4 de diciembre de 2023 acordó aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza reguladora del tráfico en vías urbanas de Canalejas del Arroyo.

Lo que se hace público a los efectos de presentación de reclamaciones y sugerencias durante el plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Si trascurrido dicho plazo no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

En Canalejas del Arroyo, a 19 de febrero de 2024.

EL SECRETARIO,

Fdo.: Javier López Martínez

AYUNTAMIENTO DE TARANCÓN

ANUNCIO

Con fecha 19 de febrero de 2024 el Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Tarancón ha dictado Resolución nº 2024-0497 que se transcribe literalmente:

“De conformidad con lo previsto en la letra g, apartado primero del artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y la Base quinta de la Convocatoria para la selección de funcionario de carrera, del subgrupo C1, en régimen de promoción interna del Ayuntamiento de Tarancón;

Examinadas las solicitudes presentadas por los interesados en la participación en el procedimiento;

RESUELVO:

Primero: Aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo, en los términos que se relacionan.

RELACIÓN DE ADMITIDOS

APELLIDOS	NOMBRE
DE JUAN LUNA	VICENTA VICTORIA

Segundo: Publicar dicha Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca y en el Tablón Edictal del Ayuntamiento de Tarancón (<https://tarancon.sedelectronica.es>).

Tercero: El plazo para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión de los aspirantes o su omisión en la relación de admitidos será de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la citada resolución en el Boletín Oficial de la Provincia. Los aspirantes que dentro de dicho plazo no subsanen la exclusión o aleguen omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, quedarán definitivamente excluidos del proceso selectivo.”

Lo que se publica en cumplimiento del mismo y para general conocimiento en Tarancón, a la fecha de la firma.

AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS

ANUNCIO

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Las Pedroñeras ha dictado Decreto nº 713/2023, de 21 de diciembre, conforme al siguiente tenor literal:

“DECRETO

D. JOSE MANUEL TORTOSA RUIZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS (CUENCA).

Finalizado el proceso selectivo para la provisión, con carácter fijo, de una plaza de Oficial 1ª (Grupo IV), vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento e incluida en la oferta de empleo público del año 2023, por el sistema de acceso libre, por el procedimiento de selección de concurso-oposición, según convocatoria y bases aprobadas por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en la sesión ordinaria celebrada el día 22 de mayo de 2023.

Vista la propuesta de contratación que formula el Tribunal Calificador de las pruebas selectivas a favor de don Fernando Sánchez Gutiérrez, con NIF ***5573**, de conformidad con el acta de la sesión celebrada el día 9 de noviembre de 2023.

(...)

Considerando que esta Alcaldía es competente para contratar al personal laboral de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Visto el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el ordenamiento jurídico,

RESUELVO

PRIMERO. Proveer con carácter fijo la plaza de “Oficial 1ª”, incluida en el puesto de trabajo “Oficial 1ª” de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Pedroñeras, mediante la contratación laboral de don Fernando Sánchez Gutiérrez, con NIF ***5573**.

SEGUNDO. El/la trabajadora percibirá las retribuciones establecidas para el puesto de trabajo de “Oficial 1ª”.

TERCERO. Requerir al Servicio de Secretaría que se formalice el oportuno contrato de trabajo, en la modalidad de fijo conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el alta en Seguridad Social, con fecha de efectos de 1 de enero de 2024.

CUARTO. Notifíquese al interesado la presenta resolución.

QUINTO. (...)

En Las Pedroñeras, en la fecha que junto al número de Decreto se indica.

EL ALCALDE,

Fdo.- José Manuel Tortosa Ruiz.

ANTE MÍ LA SECRETARIA,

Fdo.- Verónica García Navarro.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”

Lo que se publica a los efectos oportunos.

En Las Pedroñeras, en la fecha indicada al margen.

.EL ALCALDE,

Fdo. José Manuel Tortosa Ruiz.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS

ANUNCIO

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Las Pedroñeras ha dictado Decreto nº 007/2024, de 8 de enero, conforme al siguiente tenor literal:

“DECRETO

D. JOSE MANUEL TORTOSA RUIZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PEDROÑERAS (CUENCA).

Finalizado el proceso selectivo para la provisión, con carácter fijo, de una plaza de “Técnico Auxiliar TIC y Montajes Audiovisuales” (Grupo III), vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento e incluida en la oferta de empleo público del año 2023, por el sistema de acceso libre, por el procedimiento de selección de concurso-oposición, según convocatoria y bases aprobadas por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en la sesión ordinaria celebrada el día 22 de mayo de 2023.

Vista la propuesta de contratación que formula el Tribunal Calificador de las pruebas selectivas a favor de don Antonio José García Azabarte, con NIF ***9820**, de conformidad con las actas de las sesiones celebradas el día 19 de diciembre de 2023 y el día 8 de enero de 2024.

(...)

Visto el informe-propuesta de Secretaría de fecha 8 de enero de 2024.

Visto el informe de fiscalización emitido por la Sra. Interventora en fecha 8 de enero de 2024 con resultado favorable.

Considerando que esta Alcaldía es competente para contratar al personal laboral de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Visto el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el ordenamiento jurídico,

RESUELVO

PRIMERO. Proveer con carácter fijo la plaza de “Técnico Auxiliar TIC y Montajes Audiovisuales”, incluida en el puesto de trabajo “Técnico Auxiliar TIC y Montajes Audiovisuales” de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Pedroñeras, mediante la contratación laboral de don Antonio José García Azabarte, con NIF ***9820**.

SEGUNDO. El/la trabajadora percibirá las retribuciones establecidas para el puesto de trabajo de “Técnico Auxiliar TIC y Montajes Audiovisuales”.

TERCERO. Requerir al Servicio de Secretaría que se formalice el oportuno contrato de trabajo, en la modalidad de fijo conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el alta en Seguridad Social, con fecha de efectos de 9 de enero de 2024.

CUARTO. Notifíquese al interesado la presenta resolución.

(...)

En Las Pedroñeras, en la fecha que junto al número de Decreto se indica.

EL ALCALDE, Fdo.- José Manuel Tortosa Ruiz.

ANTE MÍ ,LA SECRETARIA, Fdo.- Verónica García Navarro.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”

Lo que se publica a los efectos oportunos.

En Las Pedroñeras, en la fecha indicada al margen.

EL ALCALDE,

Fdo. José Manuel Tortosa Ruiz.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO RUS

ANUNCIO

BALTASAR MIGUEL BELLO EXPOSITO, Alcalde de este Ayuntamiento, hago saber:

Que está previsto que en el mes de Junio de 2024 queden vacantes los cargos de Juez de Paz, titular y sustituto .

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de diez días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la Corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

AYUNTAMIENTO DE ATALAYA DEL CAÑAVATE**ANUNCIO**

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 27 de Noviembre de 2023 sobre el expediente de modificación de créditos n.º 3/2023, del Presupuesto en vigor en la modalidad de suplementos y créditos extraordinarios financiado con Remanente de Tesorería, lo que se hace público resumido por capítulos:

A1.-Créditos extraordinarios:		
Total	A1:	
Partidas:		Importes
912.10001	Asistencias a órganos colegiados	700
Total:	A1	700

A2.- Suplementos de Créditos		
419.62304	Bascula	4.400
321.21201	Conservación Colegio	5.200
231.13103	Retribuciones Ayuda a domicilio	800
338.22609	Fiestas	16.150
334.22609	Actividades Culturales	6.300
161.21002	Conservación Red de Agua	3.000
231.21206	Conservación CSP	350
336.62228	Acondicionamiento Exter. Iglesia	800
920.21212	Conservación Ascensor	3.000
Total:	A2	40.000

Total A1+A2: 40.700 €

B) Procedencia de los fondos:

Remanentes de Tesorería	40.700 €
De las anulaciones o bajas de otras partidas	0
Mayores Ingresos	0
Total:	40.700 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Atalaya del Cañavate a de 19 de Febrero de 2024

El Alcalde

Fdo. Adolfo Montoya Pérez.

AYUNTAMIENTO DE UÑA

ANUNCIO

José Luís Gómez Bachiller, Alcalde de este Ayuntamiento, en virtud de las atribuciones que me otorga el artículo 21.1 e) de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

HAGO SABER Que ha sido recibida comunicación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha instando la iniciación del correspondiente procedimiento para la propuesta de nombramiento para el cargo de Juez de Paz Titular y Sustituto .

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz Titular y Sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles desde la publicación de este bando en el Boletín Oficial de la provincia de Cuenca para que las personas que estén interesadas y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía. Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la Corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise. Que, en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz. Lo que se publica para general conocimiento.

Uña a 19 de Febrero de 2024.

El Alcalde.

Fdo. José Luís Gómez Bachiller

AYUNTAMIENTO DE SAN CLEMENTE

ANUNCIO

Por el presente se hace pública la puesta al cobro de la facturación correspondiente al 1º trimestre del año 2024 de los recibos de agua y depuración de San Clemente, de acuerdo con la siguiente previsión de calendario:

Zona	Fecha Facturación
S20	31/01/2024
S22	08/02/2024

Se comunica a los interesados, que los padrones, se encontrarán a su disposición en las oficinas de Aquona, S.A.U, sita en C/ Nazaret, en horario de 10 a 13 horas, miércoles y viernes, y en el Ayuntamiento de San Clemente, Pza. Mayor, 12 durante el período de un mes a contar desde el día siguiente al inicio de la puesta al cobro de los recibos.

Los contribuyentes afectados podrán formular recurso de reposición conforme al art. 223.1 de la Ley 58/2003 General Tributaria, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de cobro en voluntaria.

El cobro se realizará bien de forma domiciliaria o en su defecto a través de la red de oficinas bancarias o de ahorro que se indican en la factura-recibo emitido al efecto.

Una vez finalizado el periodo voluntario, se iniciará el procedimiento de apremio de acuerdo con lo previsto en el vigente Reglamento General de Recaudación, lo que determinará la exigibilidad del recargo de apremio establecido y el devengo de los intereses de demora hasta el ingreso de la deuda tributaria.

PERMANECERAN AL COBRO LOS RECIBOS CORRESPONDIENTES AL 1º TRIMESTRE DE 2024 DE AGUA Y DEPURACIÓN DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE PREVISIÓN DE CALENDARIO:

Zona	Fecha Prevista Inicio Cobro Voluntaria	Fecha Prevista Fin Cobro Voluntaria
S20	14/02/2024	15/05/2024
S22	23/02/2024	24/05/2024

En San Clemente, a 20 de febrero de 2024

El Alcalde – Presidente

Tomás Martínez Moreno

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE MOYA

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía 8/2024 de 19 de febrero, se anula la convocatoria de una plaza de bibliotecario mediante el sistema de oposición libre como personal laboral de carácter indefinido del Ayuntamiento de Santa Cruz de Moya, publicada en el BOP N° 134 de 15 de noviembre de 2023.

En virtud de Artículo 47 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas, se declara nula de pleno derecho por omitir la tramitación indispensable del proceso selectivo.

Por ello queda anulada la realización de la prueba de oposición convocada para el día 23 de febrero de 2024 a las 10:00h, en el Aula de Informática del Edificio de Asistencia Técnica a Municipios de la Diputación de Cuenca, C/ COLON N.º 4, 16002.-CUENCA.

Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

[<https://santacruzdemoya.sedelectronica.es/info.0>] y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, a los efectos oportunos

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

OTROS ANUNCIOS

NÚM.546

JUNTA CENTRAL DE REGANTES DE LA MANCHA ORIENTAL

ANUNCIO

Convocatoria Asamblea General Ordinaria de la Junta Central de Regantes de la Mancha Oriental del 16 de marzo de 2024

Se convoca a Asamblea General Ordinaria de la Junta Central de Regantes de la Mancha Oriental (JCRMO) el día 16 de marzo de 2024, en el Salón de Actos de la Diputación de Albacete, sito en Paseo de la Libertad nº 5 de Albacete, a las 09:30h. en primer llamamiento y 10:00h. en segundo.

La sesión se celebrará según el siguiente Orden del día:

- Comunicación de aprobación del acta de la Asamblea Extraordinaria de 25/11/2023 por parte de los síndicos.
- Aprobación de las cuentas anuales y exposición del informe económico y de auditoría de 2023.
- Aprobación del presupuesto para el ejercicio 2024 y establecimiento de las cuotas.
- Informe de gestión de la Junta de Gobierno del año 2023.
- Ruegos y Preguntas.

La documentación relativa a los puntos del Orden del día puede ser consultada y descargada en la página web de la JCRMO (<https://www.jcrmo.org/asamblea/>) y en la sede de la misma (Avda. de Gregorio Arcos nº 19 de Albacete), con antelación suficiente a la fecha de celebración de la Asamblea.

Julián García Alcaraz

Presidente de la JCRMO

**COMUNIDAD DE REGANTES
AGUAS REUNIDAS DE SANTA CRUZ DE MOYA**

ANUNCIO

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA COMUNIDAD DE REGANTES AGUAS REUNIDAS DE SANTA CRUZ DE MOYA

Se convoca para el de sábado 30 de marzo del 2024 a las 19:00 horas en primera convocatoria y a las 19:30 en segunda convocatoria, reunión extraordinaria de la Comunidad de Regantes Aguas Reunidas de Santa Cruz De Moya, en: Centro Social Polivalente, local bar jubilados, sito en Calle Mayor número 1 -16336, Santa Cruz De Moya, Cuenca.

Orden del día:

- Renovación Junta De Gobierno y Jurado De Riegos.
- Estado de cuentas.
- Ruegos y Preguntas.

Santa Cruz De Moya a 12 de febrero de 2024