

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA



Año 2016

Miércoles 29 de Junio

Núm. 74

S
U
M
A
R
I
O

	<u>PAG.</u>
II. ADMINISTRACIÓN LOCAL	
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA	
Subvenciones sector de la resina.....	1778
Subvenciones contratación trabajadores.....	1778
Obra 8 plan carreteras.....	1779
Obra 5 plan carreteras.....	1782
Restauración pinturas murales Virgen en Aula Magna.....	1784
AYUNTAMIENTOS	
ALMAJANO	
Registro parejas de hecho.....	1786
Plan económico-financiero.....	1789
ARCOS DE JALÓN	
Corrección errores.....	1790
BERLANGA DE DUERO	
Modificación ordenanza nº 14.....	1790
Plan económico-financiero.....	1790
BLIECOS	
Plan económico-financiero.....	1790
BURGO DE OSMA-CIUDAD DE OSMA	
Obra ampliación nave.....	1790
MATALEBRERAS	
Provisión puesto interino Secretaría-Intervención.....	1791
SANTA MARÍA DE LAS HOYAS	
Obra 223 Plan Diputación.....	1795
VALDEPRADO	
Cuenta general 2015.....	1796
VALDERRUEDA	
Cuenta general 2015.....	1796
III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
V Convenio colectivo transporte.....	1796
Convenio colectivo hostelería.....	1815

**ADMINISTRACIÓN LOCAL****DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA****DESARROLLO ECONÓMICO Y TURISMO**

EXTRACTO del acuerdo de Junta de Gobierno de 14 de junio de 2016 por el que se convocan subvenciones para el fomento del sector de la resina en la provincia de Soria.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

(<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

Son beneficiarios los afiliados a la Seguridad Social como trabajadores autónomos con anterioridad al 1 de junio de 2016 en el CNAE 0230 “recolección de productos silvestres”.

Segundo. Objeto.

El objeto de la subvención es afianzar el nivel de empleo del subsector de recolección de la resina mediante la subvención de determinados gastos de explotación en que incurren los trabajadores autónomos del sector.

Tercero. Bases reguladoras.

Ordenanza General reguladora de la concesión de subvenciones por la Diputación de Soria (*Boletín Oficial de la Provincia* nº 147 de 23 de diciembre de 2009).

[http://www.dipsoria.es/sites/dipsoria/files/public/paginas/archivos/ordenanza_reguladora_de_la_concesion_de_subvenciones.pdf](http://www.dipsoria.es/sites/dipsoria/files/public/paginas/archivos/ordenanza_general_reguladora_de_la_concesion_de_subvenciones.pdf)

Cuarto. Cuantía.

La Corporación Provincial destinará la asignación de 90.000 €. El porcentaje máximo de la ayuda no podrá superar 0,2 € por pino adjudicado con una cantidad máxima absoluta de 1.500 € por beneficiario.

Quinta. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes se establece desde el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y finalizará el 29 de julio de 2016.

Sexto. Otros datos.

Los anexos y demás documentación correspondiente a la presente convocatoria estarán a disposición de los interesados en la página web de la Diputación Provincial de Soria.

<http://www.dipsoria.es/empresas/ayudas-y-subvenciones>

<http://www.dipsoria.es/ciudadanos/ayudas-y-subvenciones>

Soria, 20 de junio de 2016.– El Presidente, Luis Rey de Las Heras.

1600

EXTRACTO del acuerdo de Junta de Gobierno de 14 de junio de 2016 por el que se convocan subvenciones para la contratación de trabajadores y el empleo autónomo año 2016.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. General de Subvenciones, se publica extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:



(<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

Línea 1.- Contratación de trabajadores.

Se consideran beneficiarios los siguientes:

Empresarios, sociedad mercantil, civil o comunidad de bienes, y personas físicas a las que presten sus servicios con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de los que integran la Seguridad Social.

Línea 2.- Desempleados que se den de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Segundo. Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es subvencionar:

1.- La contratación de trabajadores por parte de empresarios, mediante un único contrato en cualquiera de las modalidades vigentes, con una duración igual o superior a un año a jornada completa o parcial. Los contratos a tiempo parcial deberán tener una duración igual o superior a media jornada.

2.- El alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Tercero. Bases reguladoras.

Ordenanza General reguladora de la concesión de subvenciones por la Diputación de Soria (*Boletín Oficial de la Provincia* nº 147 de 23 de diciembre de 2009).

[http://www.dipsoria.es/sites/dipsoria/files/public/paginas/archivos/ordenanza_reguladora_de_la_concesion_de_subvenciones.pdf](http://www.dipsoria.es/sites/dipsoria/files/public/paginas/archivos/ordenanza_general_reguladora_de_la_concesion_de_subvenciones.pdf)

Cuarto. Cuantía.

La Corporación Provincial destinará la asignación de 160.000 €. La ayuda no podrá superar los 3.000 € por contrato realizado o alta como autónomo, ambos de duración mínima de un año. En el caso de subvenciones a la contratación de trabajadores se establece el límite de dos solitudes como máximo por empresa.

Quinta. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes se establece desde el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y finalizará el día 30 de septiembre de 2016.

Sexto. Otros datos.

Los anexos y demás documentación correspondiente a la presente convocatoria estarán a disposición de los interesados en la página web de la Diputación Provincial de Soria.

<http://www.dipsoria.es/empresas/ayudas-y-subvenciones>

<http://www.dipsoria.es/ciudadanos/ayudas-y-subvenciones>

Soria, 14 de junio de 2016.– El Presidente, Luis Rey de Las Heras.

1595

ANUNCIO para la licitación del contrato de: “refuerzo del firme del tramo de CP. SO-P-5003, entre pp.kk.: 1+100 al 4+340 de N-122 a Rejas de San Esteban”.

De conformidad con lo establecido por el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector



Público y en cumplimiento del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de esta Diputación Provincial, de fecha 21 de junio de 2016 se anuncia la siguiente licitación:

1.- Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Excma. Diputación Provincial de Soria.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Cooperación Local.

c) Obtención de documentación e información.

1) Dependencia: Servicio de Cooperación Local.

2) Domicilio: C/ Caballeros nº 17.

3) Localidad y código postal: Soria, 42002.

4) Teléfono: 975101003.

5) Telefax: 975101008.

6) Correo electrónico: planespro1@dipsoria.es

7) Dirección de internet del perfil del contratante: <http://www.dipsoria.es>

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta la fecha límite de presentación de ofertas.

d) Número de expediente: 8 carreteras 2016.

2.- Objeto del contrato:

a) Tipo: Obras.

b) Descripción: La realización de las obras de: “Refuerzo del firme del tramo de CP. SO-P-5003, entre pp.kk.: 1+100 al 4+340 de N-122 a Rejas de San Esteban”.

c) Lugar de ejecución: N-122 a Rejas de San Esteban.

d) Plazo de ejecución: 1 mes.

e) CPV: 45212212 y DA0345230000.

3.- Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: El precio como único criterio.

4.- Valor estimado del contrato: 223.500,00 euros.

5.- Presupuesto base de licitación: Importe neto: 184.710,74 euros. I.V.A 21 %: 38.789,26 euros. Importe total: 223.500,00 euros.

6.- Garantías exigidas:

Definitiva: 5% del presupuesto de adjudicación del contrato, IVA excluido.

7.- Requisitos específicos del contratista:

1) Solvencia económica y financiera:

La solvencia económica y financiera del empresario podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

a) Declaraciones apropiadas de entidades financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.

BOPSO-74-29062016



b) Las cuentas anuales presentadas en el registro mercantil o en el registro oficial que corresponda. los empresarios no obligados a presentar las cuentas en registros oficiales podrán aportar, como medio alternativo de acreditación, los libros de contabilidad debidamente legalizados.

c) Declaración sobre el volumen global de negocios y, en su caso, sobre el volumen de negocios en el ámbito de actividades correspondiente al objeto del contrato, referido como máximo a los tres últimos ejercicios disponibles en función de la fecha de creación o de inicio de las actividades del empresario, en la medida en que se disponga de las referencias de dicho volumen de negocios.

2) Solvencia técnica y profesional:

a) Disponibilidad de planta de producción de mezclas bituminosas propia, o compromiso de suministro de planta.

b) Equipo de extendido, compuesto por:

- Extendedora con sistema de nivelación automático.
- 1 Compactador de neumáticos de siete ruedas.
- 1 Rodillo de llanta metálica con sistema de vibración y de peso mínimo de 8 Toneladas.
- 1 Cisterna de emulsión con rampa de riego para riegos de adherencia e imprimación.
- 1 Fresadora o minifresadora.
- 1 Barredora.

Alternativamente, la solvencia, podrá igualmente acreditarse mediante la siguiente clasificación, no exigible:

Grupo: G, Subgrupo: 6, Categoría: 2.

8.- Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 14 horas del 26 día natural siguiente a aquel en que se publique el anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Si ese día fuese sábado o festivo será el siguiente día hábil.

b) Lugar de presentación:

- 1.- Dependencia: Servicio de Cooperación Local.
- 2.- Domicilio: C/ Caballeros nº 17.
- 3.- Localidad y código postal: Soria. 42002.

c) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 3 meses.

9- Apertura de ofertas:

a) Dirección: C/ Caballeros nº 17.

b) Localidad y código postal: Soria. 42002.

c) Fecha y hora: El día y hora que se anuncie en el perfil del contratante de la Diputación.

10.- **Gastos de publicidad:** Los gastos de anuncio serán por cuenta del adjudicatario.

11- **Fecha de envío del anuncio al Diario Oficial de las Comunidades Europeas:** No procede.

Soria, 22 de junio de 2016.–La Vicepresidenta 1ª.–Esther Pérez Pérez.

1617

BOPSO-74-29062016



ANUNCIO para la licitación del contrato de: “cuñas de ensanche y refuerzo del firme del tramo de CP. SO-P-4143, entre pp.kk.: 0+000 al 4+640; tramo: SO-110 en Fuentepinilla a Valderrodilla”.

De conformidad con lo establecido por el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en cumplimiento del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de esta Diputación Provincial, de fecha 21 de junio de 2016 se anuncia la siguiente licitación:

1.- Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Excma. Diputación Provincial de Soria.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Cooperación Local.
- c) Obtención de documentación e información.

1) Dependencia: Servicio de Cooperación Local.

2) Domicilio: C/ Caballeros nº 17.

3) Localidad y código postal: Soria, 42002.

4) Teléfono: 975101003.

5) Telefax: 975101008.

6) Correo electrónico: planespro1@dipsoria.es

7) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://www.dipsoria.es>

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta la fecha límite de presentación de ofertas.

d) Número de expediente: 5 Carreteras 2016.

2.- Objeto del contrato:

a) Tipo: Obras.

b) Descripción: La realización de las obras de: “cuñas de ensanche y firme del tramo de CP. SO-P-4143, entre pp.kk.: 0+000 al 4+640; tramo: SO-110 en Fuentepinilla a Valderrodilla”.

c) Lugar de ejecución: Fuentepinilla y Valderrodilla.

d) Plazo de ejecución: 3 meses.

e) CPV: 45212212 y DA0345230000.

3.- Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: El precio como único criterio.

4.- **Valor estimado del contrato:** 507.000,00 euros.

5.- **Presupuesto base de licitación:** Importe neto: 419.008,26 euros. I.V.A 21 %: 87.991,74 euros. Importe total: 507.000,00 euros.

6.- Garantías exigidas:

Definitiva: 5% del presupuesto de adjudicación del contrato, IVA excluido.

7.- Requisitos específicos del contratista:

1) Solvencia económica y financiera:



La solvencia económica y financiera del empresario podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

a) Declaraciones apropiadas de entidades financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.

b) Las cuentas anuales presentadas en el registro mercantil o en el registro oficial que corresponda. Los empresarios no obligados a presentar las cuentas en registros oficiales podrán aportar, como medio alternativo de acreditación, los libros de contabilidad debidamente legalizados.

c) Declaración sobre el volumen global de negocios y, en su caso, sobre el volumen de negocios en el ámbito de actividades correspondiente al objeto del contrato, referido como máximo a los tres últimos ejercicios disponibles en función de la fecha de creación o de inicio de las actividades del empresario, en la medida en que se disponga de las referencias de dicho volumen de negocios.

2) Solvencia técnica y profesional:

a) Disponibilidad de planta de producción de mezclas bituminosas propia, o compromiso de suministro de planta.

b) Equipo de extendido, compuesto por:

- Extendidora con sistema de nivelación automático.
- 1 Compactador de neumáticos de siete ruedas.
- 1 Rodillo de llanta metálica con sistema de vibración y de peso mínimo de 8 toneladas.
- 1 Cisterna de emulsión con rampa de riego para riegos de adherencia e imprimación.
- 1 Fresadora o minifresadora.
- 1 Barredora.

c) Equipo para movimientos de tierras compuesto, mínimo, por: Retroexcavadora, camión dumper, motoniveladora, rodillo compactador y cisterna para riegos de agua.

Alternativamente, la solvencia, podrá igualmente acreditarse mediante la siguiente clasificación, no exigible:

Grupo: G, Subgrupo: 6, Categoría: 3.

8.- Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 14 horas del 26 día natural siguiente a aquél en que se publique el anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Si ese día fuese sábado o festivo será el siguiente día hábil.

b) Lugar de presentación:

- 1.- Dependencia: Servicio de Cooperación Local.
- 2.- Domicilio: C/ Caballeros nº 17.
- 3.- Localidad y código postal: Soria. 42002.

c) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 3 meses.

9- Apertura de ofertas:

a) Dirección: C/ Caballeros nº 17.

b) Localidad y código postal: Soria. 42002.

c) Fecha y hora: El día y hora que se anuncie en el perfil del contratante de la Diputación.



10.- **Gastos de publicidad:** Los gastos de anuncio serán por cuenta del adjudicatario.

11- **Fecha de envío del anuncio al Diario Oficial de las Comunidades Europeas:** No procede.

Soria, 22 de junio de 2016.–La Vicepresidenta 1ª.–Esther Pérez Pérez.

1618

ANUNCIO para la licitación del contrato de servicio de: “restauración de las pinturas murales del camarín de la Virgen en Aula Magna Tirso de Molina de Soria 2ª fase”.

De conformidad con lo establecido por el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en cumplimiento del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de esta Diputación Provincial, de fecha 21 de junio de 2016 se anuncia la siguiente licitación:

1.- **Entidad adjudicadora:**

a) Organismo: Excm. Diputación Provincial de Soria.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Cooperación Local.

c) Obtención de documentación e información.

1) Dependencia: Servicio de Cooperación Local.

2) Domicilio: C/ Caballeros nº 17.

3) Localidad y código postal: Soria, 42002.

4) Teléfono: 975101003.

5) Telefax: 975101008.

6) Correo electrónico: planespro3@dipsoria.es

7) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://www.dipsoria.es>

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta la fecha límite de presentación de ofertas.

d) Número de expediente: 1 Servicios 2016.

2.- **Objeto del contrato:**

a) Tipo: Servicios.

b) Descripción: La realización del servicio de: “restauración de las pinturas murales del camarín de la Virgen en Aula Magna Tirso de Molina de Soria 2ª fase”.

c) Lugar de ejecución: Soria.

d) Plazo de ejecución: 4 meses y 15 días.

e) CPV: 92310000-7.

3.- **Tramitación y procedimiento:**

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto

c) Criterios de adjudicación: Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (apartado R.2 del cuadro de características del contrato).

4.- **Valor estimado del contrato:** 52.983,87 euros.

5.- **Presupuesto base de licitación:** Importe neto: 43.788,32 euros. I.V.A 21 %: 9.195,55 euros. Importe total: 52.983,87 euros.

BOPSO-74-29062016

**6.- Garantías exigidas:**

Definitiva: 5% del presupuesto de adjudicación del contrato, IVA excluido.

7.- Requisitos específicos del contratista:**SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA**

El criterio para la acreditación de la solvencia económica y financiera será el volumen anual de negocios del licitador o candidato, que referido al año de mayor volumen de negocio de los tres últimos concluidos deberá ser al menos una vez y media el valor estimado del contrato cuando su duración no sea superior a un año y al menos una vez y media el valor anual medio del contrato si su duración es superior a un año.

El volumen anual de negocios del licitador o candidato se acreditará por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el registro mercantil, si el empresario estuviera inscrito en dicho registro, y en caso contrario por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrito. Los empresarios individuales no inscritos en el registro mercantil acreditarán su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el registro mercantil.

En los contratos cuyo objeto consista en servicios profesionales, en lugar del volumen anual de negocio, la solvencia económica y financiera se podrá acreditar mediante la disposición de un seguro de indemnización por riesgos profesionales, vigente hasta el fin del plazo de presentación de ofertas, por importe no inferior al valor estimado del contrato, así como aportar el compromiso de su renovación o prórroga que garantice el mantenimiento de su cobertura durante toda la ejecución del contrato.

La acreditación de este requisito se efectuará por medio de certificado expedido por el asegurador, en el que consten los importes y riesgos asegurados y la fecha de vencimiento del seguro, y mediante el documento de compromiso vinculante de suscripción, prórroga o renovación del seguro, en los casos en que proceda.

SOLVENCIA TÉCNICA

Experiencia en la realización de trabajos del mismo tipo o naturaleza al que corresponde el objeto del contrato, que se acreditará mediante la relación de los trabajos efectuados por el interesado en el curso de los cinco últimos años, correspondientes al mismo tipo o naturaleza al que corresponde el objeto del contrato, avalados por certificados de buena ejecución, y el requisito mínimo será que el importe anual acumulado en el año de mayor ejecución sea igual o superior al 70% del valor estimado del contrato (52.983,87 euros).

8.- Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 14 horas del 26 día natural siguiente a aquél en que se publique el anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Si ese día fuese sábado o festivo será el siguiente día hábil.

b) Lugar de presentación:

1.- Dependencia: Servicio de Cooperación Local.

2.- Domicilio: C/ Caballeros nº 17.

3.- Localidad y código postal: Soria. 42002.

c) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 3 meses.

9.- Apertura de ofertas:

a) Dirección: C/ Caballeros nº 17.



b) Localidad y código postal: Soria. 42002

c) Fecha y hora: El día y hora que se anuncie en el perfil del contratante de la Diputación.

10.- **Gastos de publicidad:** Los gastos de anuncio serán por cuenta del adjudicatario.

11- **Fecha de envío del anuncio al Diario Oficial de las Comunidades Europeas:** No procede

Soria, 22 de junio de 2016.–La Vicepresidenta 1ª, Esther Pérez Pérez.

1619

AYUNTAMIENTOS

ALMAJANO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público, el texto íntegro del acuerdo definitivo de imposición de la Ordenanza reguladora del Reglamento del Registro de Uniones de Hecho, que fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 31-03-2016, y elevado dicho acuerdo a definitivo de conformidad con lo establecido en el art. 17.3 del citado texto legal al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del acuerdo de aprobación inicial

REGLAMENTO REGISTRO PAREJAS DE HECHO

Tras amplia deliberación sobre el mismo y por unanimidad de los miembros de la Corporación, se acuerda provisionalmente:

PRIMERO: La aprobación del Reglamento del Registro de parejas de hecho, que quedará redactada de la siguiente forma:

ORDENANZA REGULADORA DEL REGISTRO DE UNIONES DE HECHO

Artículo 1. Creación, naturaleza y objeto

El Registro Municipal de Uniones de Hecho tiene carácter administrativo y en él se inscribirán las uniones de hecho estables de aquellas personas que lo soliciten expresamente.

Artículo 2. Concepto de Unión de Hecho

Se considerará unión de hecho a los efectos de esta Ordenanza, a aquellas personas que convivan en pareja, de forma libre, pública y notoria, vinculadas de forma estable, al menos, durante un período ininterrumpido de seis meses, existiendo una relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Tendrán acceso al Registro del Ayuntamiento aquellas uniones de hecho que cumplan con los requisitos establecidos en la presente Ordenanza y al menos uno de ellos esté empadronado en el Municipio.

Artículo 4. Requisitos personales

La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho es voluntaria y constitutiva.

No podrán constituirse en pareja de hecho si concurren alguna de las siguientes condiciones:

- Ser menor de edad, no emancipado.
- Estar ligados por el vínculo del matrimonio.



- Formar una unión estable con otra persona o que tengan constituida una unión de hecho inscrita con otra persona.

- Ser parientes en línea recta por consanguinidad o adopción.
- Ser parientes colaterales por consanguinidad o adopción dentro del tercer grado.

No podrá pactarse una unión de hecho con carácter temporal ni someterse a condición.

Artículo 5. Tipos de inscripción

Las inscripciones en el Libro Registro podrán ser de tres tipos:

- Constitutivas.
- Marginales.
- De baja.

Artículo 6. Inscripciones constitutivas

La inscripción constitutiva es aquella que tiene como efecto la constitución de una unión de hecho.

La inscripción constitutiva es la que deja constancia de la existencia de la unión de hecho y debe recoger los datos personales suficientes para la correcta identificación de sus miembros, la fecha de resolución en la que se acuerde la inscripción y el número de expediente administrativo abierto para cada unión de hecho.

Para que se practique la inscripción es necesario que los miembros, con independencia de su orientación sexual, convivan en pareja, de forma libre, pública y notoria, vinculados de forma estable por una relación de afectividad, como mínimo, durante un período ininterrumpido de seis meses.

Artículo 7. Documentación necesaria

Para llevar a cabo la inscripción constitutiva, la documentación necesaria que deberá aportar cada uno de los miembros será la siguiente:

- Copia del DNI o pasaporte.
- Acreditación de la emancipación, en su caso.
- Certificación o fe de estado civil.
- Certificación del Padrón Municipal que acredite que, al menos, uno de los solicitantes tiene la condición de vecino del municipio.
- Sentencia de incapacitación que les considera con capacidad para contraer matrimonio, en su caso.

La previa convivencia libre, pública, notoria e ininterrumpida, en relación de afectividad, se acreditará mediante la declaración de dos testigos mayores de edad en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Artículo 8. Solicitud de inscripción

El procedimiento se iniciará siempre a instancia de las personas que pretendan formar la unión de hecho, mediante la correspondiente solicitud dirigida al Registro Municipal.

La solicitud de inscripción en el Registro se presentará por escrito y dirigida al Alcalde, y constarán los siguientes datos:

- Nombre, apellidos de los solicitantes.
- Lugar de nacimiento, domicilio.
- DNI o pasaporte.



Se abrirá un expediente administrativo por cada solicitud de inscripción constitutiva de una unión de hecho, el cual quedará integrado por la solicitud y el resto de la documentación que acompañe a esta o se presente posteriormente.

Artículo 9. Procedimiento de inscripción

Presentada la solicitud, si el encargado del Registro apreciara cualquier carencia o defecto en la solicitud o en la documentación presentada, requerirá a los interesados para que en el plazo máximo de diez días subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos, advirtiéndoles que si no lo hicieran así, se procederá a declarar la caducidad del procedimiento.

El plazo del requerimiento podrá ser ampliado hasta en cinco días más, a petición del interesado o a iniciativa del encargado del Registro, cuando la aportación de los documentos requeridos presenten dificultades especiales.

Completa la documentación, el encargado del Registro elaborará un propuesta de resolución al Alcalde, que en el plazo de un mes desde su recepción dictará resolución motivada sobre la concesión o denegación de la solicitud de inscripción, entendiéndose la misma estimada si no se hubiese dictado en el citado plazo.

Si la misma se estima, se procederá extender el correspondiente asiento en el libro registro, que deberá ratificarse conjuntamente por los interesados por medio de una comparecencia personal, donde se ratificarán y manifestarán ante el funcionario público el consentimiento a la inscripción en el Registro.

Si se desestima, deberá hacerse de manera motivada y se notificará la resolución junto con los recursos administrativos pertinentes.

Artículo 10. Inscripciones marginales

Podrán ser objeto de inscripción marginal tanto los pactos válidos de los miembros de la unión de hecho sobre sus relaciones económicas durante su convivencia y sobre la liquidación de las mismas, como aquellas modificaciones que, sin disolver la unión de hecho, afecten a los datos de la inscripción constitutiva.

Esta inscripción podrá realizarse de manera simultánea o posteriormente a la inscripción constitutiva y se hará en extracto, haciendo referencia al documento que le sirva de soporte y al expediente administrativo de la unión, donde se archivará.

Para la inscripción marginal, las modificaciones de los datos personales y económicos se acreditarán mediante la documentación oficial necesaria y mediante los contratos reguladores de las relaciones personales y patrimoniales, que se presentarán personalmente o mediante documento notarial.

Las solicitudes de inscripción marginal se unirán al expediente principal.

Artículo 11. Inscripciones de baja

La inscripción de baja es aquella que tiene por objeto declarar la extinción de una unión de hecho en el Registro de Uniones de Hecho, por uno de los siguientes motivos:

- De común acuerdo de los miembros de la unión de hecho.
- Por decisión unilateral de uno de los miembros de la unión, notificada al otro por cualquier medio que deje constancia de la recepción por aquel o su representante, así como de la fecha de recepción, de la identidad y del contenido de la decisión.
- Por muerte de uno o ambos miembros de la unión de hecho.
- Por separación de hecho de más de seis meses de los miembros de la unión de hecho.



- Por matrimonio de uno o ambos miembros de la unión de hecho.

Se inscribirá también la baja, por traslado del domicilio habitual, cuando alguno de los miembros deje de estar empadronado en el municipio.

Para la inscripción de baja, será suficiente con realizar una declaración jurada, individual o conjuntamente.

La solicitud de inscripción se formulará por escrito dirigido al Registro de Uniones de Hecho, aportando la documentación que justifique la concurrencia de alguna de las causas de extinción de la unión de hecho.

Artículo 12. Publicidad y efectos

El contenido del Registro se acreditará mediante certificaciones expedidas por el funcionario encargado del mismo.

Únicamente podrán librarse certificaciones a solicitud de cualquiera de los miembros de la unión de hecho o de las Administraciones Públicas cuando tales certificaciones fueran necesarias para el reconocimiento de derechos a los miembros de la unión, o de los Jueces o Tribunales de Justicia.

Artículo 13. El registro y la gratuidad

El Registro Municipal de Uniones de Hecho se llevará manual, mediante el libro registro, en el que se practicarán los asientos de inscripción regulados en la presente Ordenanza.

Este Libro estará formado por hojas móviles, foliadas y selladas, que se encabezará con las correspondientes diligencias de apertura y cierre.

La práctica de las inscripciones y las certificaciones de las mismas serán totalmente gratuitas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Se aprueban, junto con esta Ordenanza, el modelo de solicitud de inscripción de constitución de una unión de hecho, modelo de solicitud de baja de una unión de hecho y el modelo de solicitud de modificación de una unión de hecho, que figuran como Anexos I, II y III respectivamente, en el expediente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

El tiempo transcurrido antes de la entrada en vigor de esta Ordenanza se ha de tener en cuenta a los efectos del cómputo de los seis meses, si los miembros de la unión de hecho están de acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza será objeto de publicación íntegra en el *Boletín Oficial de la Provincia*, entrando en vigor una vez que haya transcurrido el plazo establecido en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Almajano, 16 de junio de 2016.– El Alcalde, José Ángel Recio Antón.

1607

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión de fecha 31 de mayo de 2016 el cual estará a disposición de los interesados en la sede del Ayuntamiento.

Almajano, 21 de junio de 2016.– El Alcalde, José Ángel Recio Antón.

1608

BOPSO-74-29062016



ARCOS DE JALÓN

CORRECCIÓN DE ERRORES

Advertido error en los anuncios de este Ayuntamiento publicados en el *Boletín Oficial de la Provincia* número 68, de fecha 15 de junio de 2016, se indica que donde dice “El Alcalde, Cristina Pinillos García”, debe decir “El Alcalde, Jesús-Ángel Peregrina Molina”.

Arcos de Jalón, documento firmado electrónicamente al margen.–El Alcalde, Jesús-Ángel Peregrina Molina. 1611

BERLANGA DE DUERO

Este Ayuntamiento Pleno, en sesión de 30 de mayo y 7 de junio de 2016, acordó la modificación de la Ordenanza Fiscal siguientes:

- Modificación Ordenanza Fiscal reguladora nº 14: Prestación de servicios en complejo polideportivo y otras instalaciones municipales.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 17 del RDL 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente completo se encuentra expuesto al público en Secretaría, por espacio de 30 días hábiles desde el siguiente al de esta publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Berlanga de Duero, 14 de junio de 2016.– La Alcaldesa, M^a Reyes Oliva Puertas. 1590

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, y resultando que la liquidación del ejercicio de 2015 no cumple con la regla del gasto, se hace pública la aprobación de un plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión de fecha 30 de mayo de 2016 el cual estará a disposición de los interesados en la sede del Ayuntamiento.

Berlanga de Duero, 14 de junio de 2016.– La Alcaldesa, M. Reyes Oliva Puertas. 1591

BLIECOS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión de fecha 1 de junio de 2016 el cual estará a disposición de los interesados en la sede del Ayuntamiento.

Bliecos, 1 de junio de 2016.–El Alcalde, Luis Fernando Jiménez Rupérez. 1610

EL BURGO DE OSMA-CIUDAD DE OSMA

Aprobado inicialmente por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento en sesión de fecha 21 de mayo del 2016, el proyecto de obras para “AMPLIACIÓN NAVE MUNICIPAL”. Se proyecta ampliar la nave existente con otro cuerpo de edificación adosado a la misma y que discurre a caballo entre las tres parcelas; la existente, por su lado norte, nº 37 y en las 10 y 11, todo ello situado en el polígono industrial Lagüera, se somete a información pú-



blica por el plazo de 8 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de Soria*.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. El proyecto técnico completo se incluye en la pagina web <http://www.burgodeosma.com/> (sección sede electrónica, anuncios).

En El Burgo de Osma-Ciudad de Osma, a 22 de junio de 2016.–El Alcalde, Jesus Alonso Romero. 1621

MATALEBRERAS

Convocatoria pública para la provisión con carácter interino del puesto de Secretaría-Intervención de la Agrupación de Municipios de Matalebreras, Trévago y Valdelagua del Cerro (Soria).

Producida la vacante en la plaza de Secretaria de esta Agrupación de Municipios de Matalebreras, Trévago y Valdelagua del Cerro (Soria), cuya cobertura resulta necesaria y urgente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 64.1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativa y de Orden Social y en el Decreto 32/2005, de 28 de abril, de la Junta de Castilla y León, por el que se regulan los procedimientos de selección de funcionarios interinos y se crea la bolsa de trabajo para la provisión temporal de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, el Sr. Presidente de la Agrupación, por Resolución de fecha de 21 de junio del 2016, acordó la provisión mediante nombramiento interino de la mencionada plaza, así como de aprobación de las bases para su provisión que a continuación se transcriben:

BASES POR LAS QUE SE RIGE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN CON CARÁCTER INTERINO DEL PUESTO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE AYUNTAMIENTOS DE MATALEBRERAS, TRÉVAGO Y VALDELAGUA DEL CERRO (SORIA).

1ª.- Características del puesto. Se convoca concurso de méritos para cubrir por personal interino, el puesto de Secretaría-Intervención de esta Agrupación, reservado a funcionarios con habilitación de carácter estatal de la Subescala de Secretaría-Intervención, Subgrupo A.1, según el artículo 76 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2ª.- Lugar y plazo de presentación de solicitudes. Los aspirantes a desempeñar dicha plaza, deberán dirigir sus solicitudes al Presidente de esta Agrupación (Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Matalebreras, Plaza del Ayuntamiento s/n. CP 42112 (Soria)), ajustadas al modelo que se recoge en la base 12ª, presentándolas en el Registro General del citado Ayuntamiento o en cualquier otro de los previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria* así como la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen y de la titulación exigida en la base 3ª c). Los méritos y la titulación exigida en la base 3ª c) se acreditarán por los aspirantes mediante certificados originales emitidos por los órganos competentes o fotocopias compulsadas de los títulos, diplomas



o certificados. Los aspirantes señalarán en la solicitud un número de teléfono para poder convocarles, en su caso, a las pruebas selectivas o entrevista.

El plazo de presentación de solicitudes lo es también para que los funcionarios de habilitación estatal interesados en el desempeño de dicho puesto manifiesten por escrito al Presidente de la Agrupación su interés en el desempeño del mismo. Si existiera algún funcionario con habilitación de carácter estatal interesado en el desempeño del mismo, el procedimiento se suspenderá hasta el efectivo nombramiento de éste, momento en el que se dejará sin efecto. Si finalmente no recayera nombramiento en el funcionario interesado, continuará el procedimiento de selección del interino.

3ª.- Requisitos para participar en la selección.- Los candidatos deberán reunir en el momento en que termine el plazo de presentación de solicitudes los siguientes requisitos:

a) Ser español.

b) Tener cumplidos los 16 años de edad.

c) Estar en posesión de cualquiera de las siguientes licenciaturas: Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración, Licenciado en Sociología, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Licenciado en Economía o Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 834/2003, de 27 de junio, continuarán siendo válidas para el acceso a la Subescala las titulaciones anteriormente recogidas en el modificado artículo 22.1 a) y b) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de Septiembre, siendo las siguientes: Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología o Licenciado en Ciencias Económicas o Empresariales.

d) No estar separado mediante expediente disciplinario de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

e) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que le impida el ejercicio de las funciones correspondientes.

f) No estar incurso en causa de incompatibilidad, conforme a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

4ª.- Procedimiento de selección: El procedimiento de selección será el concurso. Los méritos a valorar, que deberán poseerse el último día del plazo de presentación de solicitudes se ajustarán al siguiente baremo:

4.1.- Por haber superado alguno o algunos de los ejercicios de las pruebas selectivas convocadas para el acceso:

a) A la misma subescala y categoría: 1,5 puntos por cada ejercicio, hasta un máximo de 3 puntos.

b) A distinta subescala y categoría: 1 punto por cada ejercicio, hasta un máximo de 2 puntos.

4.2.- Por experiencia profesional desarrollada en la administración:

a) En puestos reservados a la misma subescala y categoría: 0,04 puntos por mes completo hasta un máximo de 4 puntos.

b) En puestos reservados a distinta subescala y categoría 0,03 puntos por mes completo hasta un máximo de 2,25 puntos.

c) En puestos de trabajo de la administración local no reservados a funcionarios con habilitación estatal clasificados en los grupos A y B, o grupo equivalente para el personal laboral, y



que tengan atribuido el desempeño de funciones administrativas: 0,02 puntos por mes completo hasta un máximo de 1,5 puntos.

d) En puestos de trabajo de la administración local no reservados a funcionarios con habilitación estatal clasificados en los grupos C y D, o grupo equivalente para el personal laboral, y que tengan atribuido el desempeño de funciones administrativas: 0,01 puntos por mes completo hasta un máximo de 1 punto.

e) En puestos de trabajo de otras administraciones diferentes de la local, clasificados en los grupos A y B, o grupo equivalente para el personal laboral, con funciones propias de la actividad administrativa: 0,01 puntos por mes completo hasta un máximo de 1,5 puntos.

f) En puestos de trabajo de otras administraciones diferentes de la local, clasificados en los grupos C y D, o grupo equivalente laboral, con funciones propias de la actividad administrativa: 0,005 puntos por mes completo hasta un máximo de 1 punto.

4.3.- Por la realización de cursos impartidos por centros oficiales de formación, entendiéndose por tales los impartidos por cualquier Administración Pública y aquellos que no teniendo consideración de Administración Pública hayan sido realizados en el marco de un Plan de Formación Continua de Empleados Públicos (y así conste en su certificado).

Las materias de los cursos a valorar versarán sobre legislación general y sectorial directamente relacionada con la Administración Local, en las siguientes materias: Informática, haciendas locales (presupuestos, tributos locales, contabilidad pública, tesorería y gestión económico-financiera local), organización y funcionamiento, urbanismo, contratación administrativa, personal al servicio de la administración local, prevención ambiental, patrimonio, servicios públicos locales y procedimiento administrativo, hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Por cursos entre 25 y 50 horas lectivas: 0,10 puntos.
- b) Entre 51 y 100 horas lectivas: 0,20 puntos.
- c) Superior a 100 horas lectivas: 0,30 puntos.

4.4.- La Comisión de valoración podrá realizar una prueba para determinar con mayor precisión la aptitud de los aspirantes en relación con el puesto de trabajo. Dicha prueba consistirá en contestar por escrito a una o varias cuestiones que plantee la Comisión de Valoración, de tipo teórico o de tipo práctico, en relación con alguna de las materias propias del puesto a desempeñar, entre las que podrían encontrarse (organización y funcionamiento, procedimiento administrativo, contratos administrativos, servicios públicos locales, personal al servicio de las Administraciones públicas, urbanismo, patrimonio de las Entidades Locales o Haciendas Locales.). Para la realización de la prueba se dispondrá de un tiempo de dos horas y podrá utilizarse textos legales no comentados.

La prueba se valorará de 0 a 3 puntos y no tiene carácter eliminatorio.

El lugar y hora de realización de la prueba se anunciará con una antelación mínima de cuatro días hábiles.

4.5. Los méritos se acreditarán por los aspirantes mediante certificados originales emitidos por los órganos competentes o fotocopias debidamente compulsadas.

En relación con la acreditación de los méritos relativos a experiencia profesional no se valorarán aquellos en los que no quede acreditado de manera fehaciente el comienzo y el final de la relación de servicios. En los casos en los que se esté desempeñando un puesto de trabajo en



el momento de presentación de la solicitud y se pretenda su valoración deberá acreditarse que en la actualidad se está ocupando dicho puesto de trabajo.

5ª.- *Composición del órgano de selección.* La comisión de selección estará integrada por los siguientes miembros:

Presidente: Funcionario del Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial.

Vocal: Funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

Vocal Secretario: Secretario-Interventor del Servicio de Asistencia de Diputación.

6ª.- *Valoración de los méritos.*- La valoración de los méritos presentados por los aspirantes se efectuará por la Comisión de Selección en el Ayuntamiento de Matalebreras a partir del quinto día hábil al de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

7.- *Presentación de documentación.*- El aspirante que resulte seleccionado deberá presentar ante la Agrupación en el plazo de 3 días naturales la siguiente documentación: Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, fotocopia de los documentos acreditativos de poseer la titulación exigida como requisito para el acceso, declaración de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública y de no encontrarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones correspondientes. Declaración de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las funciones y declaración de no estar dentro de las causas de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, conforme a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

8ª.- *Nombramiento.*- La comisión de selección propondrá al Sr. Presidente de la Agrupación el candidato seleccionado y, hasta un máximo de tres suplentes ordenados según la puntuación obtenida y, de acuerdo con dicha propuesta, el Presidente de la misma remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo a la Dirección General de Ordenación del Territorio y Administración Local, que resolverá definitivamente. El presidente de la Agrupación hará público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento el nombramiento efectuado.

9ª.- *Retribuciones.*- Por el desempeño del puesto, el funcionario interino percibirá el 100% de las retribuciones básicas y de las complementarias que tenga asignado el puesto o se asigne en el futuro.

10ª.- *Toma de posesión y cese.*- El candidato nombrado deberá tomar posesión en el plazo de tres días hábiles desde el siguiente al de la recepción en la Corporación de la resolución por la que se efectúa el nombramiento. El funcionario interino cesará en el desempeño del puesto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 32/2005, de 28 de abril de 2005.

11ª.- La Agrupación convocante podrá proponer motivadamente que la Dirección General competente declare desierto el proceso de selección.

12ª.- *Modelo de solicitud:* Las solicitudes se ajustarán al siguiente modelo:

Don/Doña, con D.N.I. nº y lugar a efecto de notificaciones y comunicaciones, y teléfono

EXPONGO:

PRIMERO.- Que deseo ser admitido para la provisión con carácter interino del puesto de Secretaría-Intervención de la Agrupación de Municipios de Matalebreras, Trévago y Valdelagua



del Cerro (Soria), cuya convocatoria ha sido publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria* número _____ de fecha _____

SEGUNDO.- Que reúno todas las condiciones exigidas en las bases del concurso, que declaro conocer y aceptar.

TERCERO.- Que aporte la documentación acreditativa de la titulación exigida en la base 3ª c), así como de los siguientes méritos que alego poseer a efectos de valoración (presentar exclusivamente los que son objeto de baremación):

.....
.....
documentación que acredito mediante certificados originales emitidos por los órganos competentes o fotocopias compulsadas de los títulos, diplomas o certificados.

Por lo que SOLICITO:

Ser admitido en el proceso selectivo para la provisión con carácter interino de la plaza de Secretaría-Intervención de la Agrupación de Municipios de Matalebreras, Trévago y Valdelagua del Cerro (Soria).

En _____ a ____ de _____ de 20 ____

(FIRMA)

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DE LA AYUNTAMIENTOS DE MATALEBRERAS, TRÉVAGO Y VALDELAGUA DEL CERRO (SORIA)

y 13ª información a tener en cuenta:

1.- La documentación acreditativa de los méritos que se acompañen a la solicitud (en la forma establecida en la base 4.5) se ceñirá exclusivamente a méritos valorables, que son los establecidos en la base 4ª, puntos 1, 2 y 3 de estas bases, en el orden seguido por la misma, y absteniéndose de presentar justificaciones de méritos claramente no puntuables.

2.- La información del proceso se publicará en la página Web del Ayuntamiento, y en su tablón de edictos.

En Matalebreras, a 21 de junio de 2016.–El Presidente de la Agrupación, Francisco Javier García Jiménez. 1609

SANTA MARÍA DE LAS HOYAS

Aprobado por acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Santa María de las Hoyas adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 12 de abril de 2016, el proyecto técnico de la actuación “Pavimentación en calle Las Eras y Plazoleta, calle Miranda y canalización en Muñecas”, obra número 223 del Plan Diputación para 2016, redactado por el Arquitecto Técnico D. José Javier Palomar Molina, con un presupuesto base de licitación de 27.981,00 euros, IVA incluido.

El mismo se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante 8 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*, al objeto de que pueda ser examinado por los interesados y en su caso, presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo sin haberse presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente.

Santa María de las Hoyas, 12 de abril de 2016.– El Alcalde, José Sebastián Llorente. 1601

BOPSO-74-29062016



VALDEPRADO

Formulada y rendida las Cuenta General del Presupuesto de esta Entidad Local correspondiente al ejercicio 2015, se expone al público, junto con sus justificantes, y el informe de la Comisión Especial de Cuentas de fecha 1 de junio de 2016, durante quince días. En este plazo y ocho días más se admitirán los reparos u observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha Comisión que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe, antes de someterlas al Ayuntamiento Pleno de la Corporación, para que puedan ser examinadas y, en su caso, aprobadas, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 212, números 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Hacienda Local, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En Valdeprado, a 22 de junio de 2016.—El Alcalde, Alfredo Castellano Zamora. 1624

VALDERRUEDA

CUENTA GENERAL 2015

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Valderrueda, a 8 de junio de 2016.—El Alcalde-Pedáneo, José Luis Martínez Calvo.1620

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del V Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Soria.

Convenio o Acuerdo: Transportes de Mercancías por Carretera.

Expediente: 42/01/0011/2016.

Fecha: 17/06/2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000305012003.

Visto el texto del V Convenio Colectivo para el sector de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000305012003, suscrito con fecha 13 de mayo de 2016, de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), por la Agrupación de Transportistas Sorianos (AGRUTRANSO) y la Fede-



ración de Asociaciones de Transporte de Mercancías por Carreteras de Castilla y León (CYLTRA) y de otra por los representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

V CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE SORIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Partes Contratantes: El presente convenio colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), por la Agrupación de transportistas Sorianos (AGRUTRANSO) y la Federación de Asociaciones de Transporte de Mercancías por Carreteras de Castilla y León (CYLTRA) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Art. 1.º Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran.

La parte convocante de la reunión está obligada a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión.

Las decisiones que adopte la comisión paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la comisión.

-Adoptar acuerdos sobre cualquier materia del convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de comisión negociadora. Los acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al texto de este convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del texto del acuerdo, establecidas para la publicación de los convenios colectivos.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.



Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la comisión paritaria. Esta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Art. 2.º Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria en aquellas entidades o empresas que figuren como tales en la provincia de Soria durante el tiempo de su vigencia.

Los acuerdos contenidos en el mismo tendrán fuerza normativa y obligarán a todos los trabajadores afectados por su ámbito funcional que presten su trabajo por cuenta de las empresas referidas en el párrafo anterior, cualquiera que sea su tipo de contrato y su lugar de domicilio, excepto los referidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos previstos en el artículo 10.1 párrafo 2, del TR de la Ley de Procedimiento Laboral se entiende por domicilio del trabajador el que lo sea de la empresa para la que presta sus servicios.

Art. 3.º Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tanto fijos como eventuales de aquellas empresas o entidades cuya actividad empresarial es la del transporte de mercancías por cualquier clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina auxiliares y complementarios de transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en el apartado anterior.

Art. 4.º Vigencia y duración.

Tendrá una vigencia de 2 años, y su aplicación, a efectos económicos y otros, será de aplicación desde el 1 de enero de 2016, independientemente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya.

Art. 5.º Absorción y compensación.

La aplicación de este convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí mismo disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de cada empresa y de cada relación individual los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley y en el presente convenio.



En ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento así como asignar las rutas de transporte nacional como internacional que deberán realizar los trabajadores, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Art. 7.º Órdenes y deberes.

Órdenes: Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen, dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos, si no se especifica de otra manera en el presente convenio, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Deberes: Dentro de las obligaciones que tengan asignadas los trabajadores, estos deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que se ocasionen, tendrá la consideración de falta grave tipificada en el artículo 47.C.14.

Los trabajadores afectados por el presente convenio deberán comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos. El incumplimiento de este deber de comunicación a la empresa, tendrá la consideración de falta muy grave tipificada en el artículo 47.D.15 del presente convenio.

Los trabajadores del grupo III afectados por el presente convenio deberán participar activamente en la carga y descarga cuando la situación lo requiera.

Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán en particular:

1. Usar adecuadamente los equipos y medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
6. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar condiciones de trabajo seguras.
7. El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en los artículos 47.C.4 y 47.D.9 del presente convenio.

Art. 8.º Responsabilidad del conductor. Es interés del presente convenio colectivo el escrupuloso cumplimiento de las normas de tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre deberán ser satisfechas por por la persona



responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento de Transporte y por el artículo 138 de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres.

Trabajadores y empresarios, tiene la responsabilidad de conocer y cumplir con la normativa vigente en materia de tiempos de conducción y descanso.

Art. 9.º Principio de igualdad.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español. Las parejas de hecho, gozarán de los mismos derechos que los reconocidos para los matrimonios en el presente convenio. Se considerará “pareja de hecho” la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia o en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León.

2) Los trabajadores que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

Las relaciones entre las empresas y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

CAPÍTULO III

Personal

SECCIÓN 1ª

Principios generales

Art. 10.º General.

La clasificación del personal que se consigna en este convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa. En la nómina de cualquier trabajador deberá constar la categoría del mismo.

Art. 11.º Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.



Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

SECCIÓN 2.^a
Contratación

Art. 12º. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Art. 13º. Condiciones de contratación y contrato eventual.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, ésta podrá celebrar contratos de una duración máxima de 12 meses, dentro del período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14º. Promoción interna.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal designarán a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Art. 15º. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo I y de 2 meses para los demás trabajadores.

Art. 16º. Preaviso.

Cuando se extinga la relación laboral, tanto a iniciativa de la empresa por finalización de contrato, como del trabajador por baja voluntaria, una y otro vienen obligados a ponerlo en conocimiento del otro por escrito, con un plazo de preaviso de 15 días.



El incumplimiento de la obligación de preavisar por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cantidad equivalente al importe del salario diario por cada día de falta de preaviso.

La empresa podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO IV

Jornada

Art. 17º. Jornada.

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuída de forma irregular por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada ordinaria no puede exceder de 10 horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten, salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los descansos diarios y semanal previstos en el acuerdo general.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este convenio puedan existir en las empresas.

Art. 18º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluídas a tales efectos, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo de su disfrute.

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

Art. 19º. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan podido ser fijados por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO V**
Retribuciones*Art. 20º. Salario.*

La totalidad de las percepciones económicas del personal asalariado, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario. Todas estas percepciones deberán ir incluidas en la nómina de cada trabajador, así como el concepto por el que se devengan.

Art. 21º. Conceptos no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador, se estará a lo determinado en el art. 147 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Art. 22º. Estructura del salario.

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Art. 23º. Salario base.

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en este convenio, en los anexos I y II, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

El salario base para el año 2016 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2015 en un 1,25%. Tablas salariales 2016 recogidas en este convenio colectivo en el anexo I.

El salario base para el año 2017 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2016 en un 1,50%. Tablas salariales 2017 recogidas en este convenio colectivo en el anexo II.

Art. 24º. Complementos salariales.

Los complementos salariales que se establecen han de estar incluidos necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los artículos siguientes.

Art. 25º. Complementos personales.

1. Complementos personales serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tiene carácter de consolidables.

2. La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez años, un 15 por 100 a los quince años, y un 20



por ciento a los veinte o más años de servicios computables. En nómina estará como concepto de antigüedad.

Art. 26º. Complementos de puesto de trabajo.

Complementos del puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

Art. 27º. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen habitualmente horas nocturnas (de 22 horas a 6 horas) percibirán una cantidad fija mensual y con independencia del número de horas nocturnas que realicen, de 38,96 euros para los dos años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 28º. Quebranto de moneda.

Se establece un plus por once mensualidades, de quebranto de moneda, para compensar a los trabajadores de los riesgos o perjuicios padecidos con ocasión de realizar operaciones dinerarias, sujetas a pérdidas, errores en cobros y pagos, etc., la cuantía de dicho plus será de 24,90 euros para los dos años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 29º. Plus de peligrosidad.

Se aplica este plus a los trabajadores cuya actividad principal sea la del transporte de mercancías peligrosas, transportes con permiso especial (excluido frigoríficos), y grúas con capacidad de elevación y/o arrastre de al menos 20 toneladas.

La cuantía de dicho plus se establece en el 15% del salario base.

Art. 30º. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, según lo dispuesto en el artículo 17. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

El ofrecimiento y consentimiento de las horas extraordinarias deberán de realizarse por escrito.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este convenio colectivo realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

Art. 31º. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.



Las primas o incentivos, cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32º. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Complementos de vencimientos periódicos superior al mes, de carácter consolidable, son las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio. La gratificación extraordinaria de navidad se hará efectiva dentro del mes de diciembre. Y la participación en beneficio o paga de marzo se hará efectiva dentro del mes de marzo.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los 12 meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 33º. Compensación en especie.

El salario en especie no podrá exceder nunca del 30% del salario mensual.

Art. 34º. Compensaciones voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente acuerdo general, por convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no supondrá discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas en el acuerdo general, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen por el presente convenio, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Art. 35º. Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de transporte de mercancías por carretera competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.



Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de transporte que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia de transporte de mercancías por carretera desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2016.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial firmante de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia de transporte de mercancías por carretera, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector de transporte de mercancías por carretera que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de transportes desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Art. 36º. Movilidad geográfica.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Art. 37º. Desplazamientos fuera de la residencia del puesto de trabajo.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.



Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que se establece en este convenio, en el anexo 3 del mismo.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de medio día cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20 horas y retorne después de las 23 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

Art. 38º. Dietas.

El almuerzo representará un 30% del importe de la dieta; la cena otro 30%, la pernoctación 25% y el desayuno un 15%.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento digno (hotel de 2 estrellas si lo hubiere); tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por almuerzo o cena, si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

La cuantía de las dietas para el año 2016 queda establecida en:

	<i>Euros</i>
A) Transporte regular (España, Portugal y Marruecos)	30.23
B) Transporte discrecional (España, Portugal y Marruecos)	40.70
C) Transporte internacional:	
Francia	47.69
Resto países	54.68

La cuantía de las dietas para el año 2017 queda establecida en:

A) Transporte regular (España, Portugal y Marruecos)	30.68
B) Transporte discrecional (España, Portugal y Marruecos)	41.31
C) Transporte internacional:	
Francia	48.41
Resto países	55.50

Nota: No obstante, las empresas que estén pagando dietas superiores, deberán mantenerlas.



Art. 39º. Desplazamientos de larga duración.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será, a partir del tercer mes el mismo que el de la dieta ordinaria.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses para pasar en el mismo cuatro días laborables, que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida a su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

Art. 40º. Fallecimiento en desplazamientos.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Art. 41º. Comidas en plaza.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el 35% de la dieta correspondiente al almuerzo.

CAPÍTULO VII

Permisos retribuidos, excedencias y suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Art. 42º. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km, el plazo será de cuatro días.

Si en cualquiera de los supuestos anteriores el trabajador precisase algún día más, previo aviso, se le otorgarán, pero dichos días serán computados como de vacaciones y descontados de éstas.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviere derecho en la empresa.

5. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumular la hora en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva



o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

Art. 43º. Excedencias.

Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos.

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

Excedencia por cuidado de familiares.

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

Art. 44º. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

CAPÍTULO VIII

Póliza de seguros

Art. 45º Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este convenio, bien de manera individual, bien colectivamente, contratarán una póliza de seguros para cubrir las siguientes indemnizaciones, con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso el empresario y asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza garantizará única y exclusivamente las siguientes coberturas:

a) Muerte derivada de accidente de trabajo: Capital garantizado 40.000 euros.

b) Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo: Capital garantizado 40.000 euros.

Tercera. Para la determinación de la incapacidad y de la causa de la misma se estará a lo que determine el INSS en la correspondiente resolución que la declare.

Cuarta. La póliza será obligatoria a partir de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Quinta. Si como consecuencia de un accidente, afectado por esta póliza, se derivasen actuaciones judiciales o administrativas que diesen lugar a la condena como responsable civil de otro



trabajador, vigilante de seguridad, miembro del comité de seguridad o la propia empresa la cantidad percibida por el trabajador beneficiario de esta póliza o por sus herederos o perjudicados, se entenderá como recibida a cuenta de la reconocida por el órgano judicial o administrativo a su favor y minorará ésta en la diferencia. A tal efecto, en cuanto haya un proceso judicial o administrativo que pueda resultar afectado, se pondrá en su conocimiento el presente pacto.

Art. 46º. Privación del permiso de conducir.

La sanción impuesta al conductor consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

a) La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.

b) La retirada por tiempo desde un mes hasta un año será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor.

Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible.

c) La retirada por tiempo superior a un año, conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

d) Se procederá a extinguir el contrato sin derecho a indemnización, siempre que la causa de retirada del permiso de conducir sea a causa de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador dentro del horario de trabajo.

Art. 47º. Régimen disciplinario.

A- Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

B.- Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

C.- Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.



3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

17. No responder al teléfono móvil de empresa o manos libres, cuando sea llamado por la empresa, siempre que dicha llamada se realice en horario de trabajo.

D.- Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.



3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La manipulación indebida de cualquier medio de control del vehículo (tacógrafo digital, GPS...).

14. La negativa por parte del trabajador a cumplir con rutas nacionales o internacionales que vengan determinadas por la dirección de la empresa en virtud del ejercicio de la organización del trabajo.

15. No comunicar a la empresa en cuanto se tenga conocimiento, de la retirada del permiso de conducir y de la retirada de puntos.

E.- No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

F.- Sanciones:

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.



2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento de Transporte y por el artículo 138 de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres.

G. Prescripción: Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 48º. Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Legislación general.

En lo no regulado en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto por la Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, así como en las demás disposiciones de general aplicación y normas que la sustituyan.

Segunda. Adhesión al ASACL.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de la comisión paritaria de este convenio, siempre y cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio.

Tercera. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:



- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tablas salariales 2016

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>
Nivel I	34,95	1.048,50
Nivel II	32,56	976,80
Nivel III	30,15	904,50
Nivel IV	27,77	833,10
Nivel V	26,34	790,20
Nivel VI	25,61	768,30

ANEXO II

Tablas salariales 2017

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>
Nivel I	35,47	1.064,10
Nivel II	33,05	991,50
Nivel III	30,60	918,00
Nivel IV	28,19	845,70
Nivel V	26,74	802,20
Nivel VI	25,99	779,70

ANEXO III

Grupos y niveles

GRUPO I

Personal superior y técnico:

Jefe de servicio	Nivel Salarial I
Jefe de negociado	Nivel Salarial II
Jefe de taller	Nivel Salarial III
Jefe de tráfico	Nivel Salarial III
Encargado general de agencia de tte. y almacenista-distribuidores	Nivel Salarial III



GRUPO II

Personal de administración:

Oficial de primera	Nivel Salarial IV
Encargado de almacén	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda	Nivel Salarial V
Auxiliar	Nivel Salarial VI

GRUPO III

Personal de movimiento:

Conductor mecánico	Nivel Salarial IV
Conductor	Nivel Salarial V
Conductor-repartidor vehículos ligeros	Nivel Salarial VI
Capataz	Nivel Salarial V
Capitonista	Nivel Salarial VI
Auxiliar almacén	Nivel Salarial VI

GRUPO IV

Personal de servicios auxiliares:

Oficial de primera de oficios	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda de oficios	Nivel Salarial V
Mozo especializado de taller	Nivel Salarial VI
Peón ordinario	Nivel Salarial VI

Soria, junio de 2016.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 1604

BOPSO-74-29062016

RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para las industrias de hostelería de la provincia de Soria.

Convenio o acuerdo: Hostelería.

Expediente: 42/01/0010/2016.

Fecha: 17/06/2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000085011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las Industrias de Hostelería de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000085011981, suscrito con fecha 27 do mayo de 2016, de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y por la Agrupación Soriana de Hostelería y Turismo (ASOHTUR) y de otra por los representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OOA.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativa 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de IRS Trabajadores,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:



Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

Partes contratantes: El presente convenio colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y por la Agrupación Soriana de hostelería y turismo (ASOHTUR) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo afecta a todas las empresas y establecimientos tanto presentes como futuras, que radiquen o desarrollen sus funciones en la provincia de Soria y estén o deban estar incluídas en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2015.

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio afecta a la totalidad del personal trabajador que esté contratado por las empresas encuadradas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, comprendiendo tanto el de carácter fijo de plantilla, como el contratado con carácter temporal que se halle prestando sus servicios por cuenta ajena durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 3. Vigencia, duración y revisión.

Con independencia de la fecha que, una vez homologado, se publique este convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la fecha de entrada en vigor del mismo, a todos los efectos será desde el 1 de enero de 2015 y su duración será de tres años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2017. Extinguido el plazo de vigencia del convenio éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes, permaneciendo vigente en todo momento su articulado, hasta tanto se firme un nuevo convenio que sustituya al vencido.

Artículo 4. Garantía ad personam, compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualquiera otras condiciones superiores que fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria, etc. se pudieran aplicar en lo sucesivo.

Todas las condiciones del presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que cualquier condición más beneficiosa para el trabajador, que viniese disfrutando subsistirá como garantía ad personam, sin perjuicio de las normas de absorción y compensación.

Artículo 5. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas para los años 2015, 2016 y 2017 son las reflejadas en las tablas anexas del presente convenio. Estos salarios base incluyen el porcentaje de servicio sustituyendo, por tanto, en los establecimientos y servicios en que existían a los salarios iniciales o fijos y a dicho porcentaje de servicios, el cual desaparece.

El incremento salarial para 2015, será del 0%.



El incremento salarial de 2016 será del 0,7% sobre las tablas salariales de 2015, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2016.

El incremento salarial de 2017 será del 1,00% sobre las tablas salariales de 2016.

El pago del salario mensual se realizará antes de la finalización del mes correspondiente a su devengo y nunca más tarde del cuarto día del mes siguiente.

Artículo 6. Forma de trabajo. Horario.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes. La fijación de los horarios de trabajo se hará anualmente por la empresa, previo informe del comité de empresa de la misma o de los delegados de personal en su caso.

La jornada anual será de 1.785 horas durante toda la vigencia del convenio, es decir durante los años 2015, 2016 y 2017.

Con independencia de lo pactado respecto a la jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de que en cada empresa se realice una jornada anual de horas, que en ningún caso supere el máximo de horas extraordinarias permitido por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho tal y como recoge el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas”, y el artículo 37.1 del ET “los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido”, respetando en todo caso que no se puedan solapar estos dos permisos.

La empresa señalará a cada trabajador el tiempo en que le corresponde disfrutar dicho descanso, las fechas establecidas para los mismos podrán ser: en un período de 14 días, tres días deberán ser de descanso, pudiendo repartirse: un día (36 horas) y luego dos días juntos (60 horas) o los tres separados (36 horas por cada día) o los tres unidos (84 horas), o bien día y medio ininterrumpido (48 horas) y día y medio ininterrumpido (48 horas), quedando a opción de la empresa la organización del trabajo.

La jornada laboral diaria no podrá ser dividida en más de dos períodos.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 90 días al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) Las empresas obligatoriamente deberán comunicarlo al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 30 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal a que se refiere este convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones anuales, o al prorrateo proporcional correspondiente a la fracción anual trabajada.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.



Artículo 8. Días festivos y no recuperables.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural siempre que los trabajadores lleguen a común acuerdo con la empresa podrán compensarse de alguno de los siguientes modos:

- a) Abonarlos con el 100% de recargo, juntamente con la mensualidad (es decir al 300%).
- b) Acumularlos a las vacaciones anuales.
- c) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales y necesariamente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él.
- d) En el supuesto de que no puedan acumularse en el período recogido en el apartado c), se podrán disfrutar como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él, a su vez cada día que no se haya acumulado en el período de verano se verá compensado con una cantidad de 9,34 euros, por cada día.

Artículo 9. Permisos retribuidos.

Los permisos con sueldos reglamentarios tendrán la duración que se establece a continuación:

- a) Por matrimonio del trabajador: dieciséis días.
- b) Por nacimiento de hijo: tres días.
- c) Por fallecimiento del cónyuge: seis días.
- d) Por fallecimiento de ascendiente o descendiente cuatro días dentro de la provincia, seis fuera de ella. En caso de hermanos, tres o cuatro días, en su caso.
- e) Por matrimonio de un pariente por consanguinidad de hasta 2.º grado del trabajador, de uno a tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de ella.
- f) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: cuatro días.
- g) Por concurrencia a exámenes, así como para el cumplimiento de los deberes públicos, el tiempo indispensable para su realización.
- h) Por traslado del domicilio habitual: dos días.

Artículo 10. Excedencias.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de reincorporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de hijos:

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



Excedencia por cuidado de familiares:

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

Artículo 11. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Artículo 12. Manutención y alojamiento.

Los trabajadores que se determinan en el presente convenio, tendrán derecho como complemento en especie a percibir con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención. En aquellos establecimientos que no opten por el complemento en especie o no dispongan de servicio de comedor podrán suplir esta obligación por un complemento salarial fijado en 30,37 euros mensuales para 2015.

El complemento salarial de manutención para 2016, si la empresa no opta por la manutención en especie, será de 30,58 euros mensuales y para 2017 de 30,89 euros mensuales.

Los trabajadores que se determinan en el antiguo anexo III de la ordenanza del sector que tienen derecho a alojamiento percibirán por este concepto en lugar del alojamiento una compensación en metálico de 12,56 euros mensuales como complemento salarial en especie y conforme determina el artículo 72 de dicha ordenanza.

Artículo 13. Plazo de preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso que varían según el tipo de contrato:

-En contratos por tiempo indefinido, fijos o fijos discontinuos y trabajadores del grupo profesional I, el plazo de preaviso será de 1 mes.

-En contratos por tiempo determinado superiores a 3 meses de duración, el plazo de preaviso será de 20 días.

-En contratos por tiempo determinado de hasta 3 meses de duración, el plazo de preaviso será de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 14. Gratificaciones por matrimonio y natalidad.

El personal de las empresas afectadas por este Convenio tendrá derecho cuando contraiga matrimonio, a percibir a cargo de la empresa una gratificación especial de 53,71 euros. Del mismo modo se abonará por las empresas una gratificación a los trabajadores por natalidad consistente en 53,71 euros por cada hijo.



Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias por navidad y julio a abonar en los días 23 de diciembre y 1 de julio, respectivamente. Se abonarán a razón de una mensualidad de salario convenio más antigüedad.

Artículo 16. Antigüedad.

Los aumentos por tiempo de servicios en la empresa, hasta el 31-12-2014 serán los siguientes:

Un 3% sobre el salario convenio a los 3 años.

Un 8% al cumplir 6 años.

Un 16% al cumplir los 9 años.

Un 25% al cumplir los 14 años.

Un 38% al cumplir los 19 años.

Un 45% al cumplir los 24 años.

Un 50% al cumplir los 30 años.

El 31-12-2014 el porcentaje que cada trabajador hubiera alcanzado en concepto de antigüedad queda congelado, siempre que este haya alcanzado el 25% y se mantendrá como complemento de antigüedad consolidada, revalorizable según el salario de convenio.

No obstante los trabajadores incorporados a la empresa antes del 31-12-2014 que no hayan alcanzado el 25% y los trabajadores incorporados a partir de 1-01-2015 podrán alcanzar como máximo el 25% según el siguiente baremo:

Un 3% sobre el salario convenio a los 3 años.

Un 8% al cumplir 6 años.

Un 16% al cumplir los 9 años.

Un 25% al cumplir los 14 años.

Artículo 17. Plus de distancia.

El trabajador que tenga que desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo que se encuentre fuera del casco urbano de la población, tendrá derecho a que la empresa le facilite el medio de transporte o por el contrario a la percepción de un plus de distancia que se fija en la cantidad mensual de 24,02 euros cuando el desplazamiento sea inferior o igual a 5 km, de 27,58 euros entre los 5 y 10 km, y de 34,03 euros para distancias superiores a los 10 km.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a todos los trabajadores el juego de ropa de trabajo correspondiente a sus funciones, en caso contrario abonarán la cantidad de 27,24 euros mensuales para 2015, 27,43 para 2016 y de 27,70 para 2017.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y su utilización solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral. No obstante las prendas que se deterioren por su uso habitual, serán reemplazadas por la empresa.

Artículo 19. Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se establece a partir de la fecha de comienzo de vigencia de convenio una comisión paritaria de vigilancia e interpretación del mismo formada por 8 miembros, 4 por parte de la representación empresarial y 4 por la representación de los trabajadores, con facultades en todo lo referente a la interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente convenio.



La Comisión estará formada por las siguientes personas:

Por parte de los trabajadores:

- Dña. Azucena Pérez Álvarez (UGT)
- D. Alberto Javier Lorenzo García (UGT).
- D. José Manuel López Sanz (CC.OO).
- D. Juan José Catalina Martín (CC.OO).

Por parte de los empresarios:

- D. Ramón del Pino Pérez.
- D. José Luis Jiménez García.
- D. Javier Pérez Carpintero.
- D. José Antonio Benito Ciria.

Las decisiones que adopte la comisión paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la comisión.
- Adoptar acuerdos sobre cualquier materia del convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al texto de este convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del texto del acuerdo, establecidas para la publicación de los convenios colectivos.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la comisión paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 20.

Las empresas que necesitan para su servicio trabajadores ajenos a la empresa estarán obligados a ofrecer este servicio preferentemente a los trabajadores del sector prioritariamente a los parados.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común (no así en caso de accidente no laboral que queda excluido), percibirán con cargo a la empresa, un complemento que, unido al importe de la indemnización económica de la Seguridad Social, suponga el 100% del salario real. Este complemento se percibirá a partir del primer día de baja, siempre y cuando se trate de la primera baja dentro del año natural.



El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en el RD 625/2014, art. 7 son:

- Parte médico de baja y confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

- Parte médico de alta: El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de IT aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran una o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán complementadas por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de IT.

Artículo 22. Salud laboral. Prevención de Riesgos Laborales.

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

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de riesgos, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una modalidad para el desarrollo de la prevención.

Ante la detección de un riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del servicio de prevención, delegados de prevención, o cualquier trabajador, se podrá interrumpir la actividad, y abandonar el lugar en caso necesario. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiera y las medidas de corrección del riesgo, así como la comunicación de inmediato a la autoridad laboral competente.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el servicio de prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador. Los reconocimientos médicos tendrán carácter anual, voluntario y confidencial para todos los trabajadores.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán, a partir de enero de 2015, una póliza de seguro de accidentes por los siguientes conceptos:

Muerte en accidente de trabajo: 10.000 euros.

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 10.000 euros.

*Artículo 25. Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.*

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

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria de trabajo se abonará según la siguiente fórmula:

$$\text{hora extra} = \frac{(\text{salario base} + \text{antigüedad} + \text{complementos}) \times 1,75}{\text{Jornada anual (1785 horas)}}$$

Artículo 26. Licencia por maternidad.

En los términos regulados por el Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25%, sobre el salario base.

Artículo 28. Categorías profesionales.

La antigua categoría de auxiliar de oficina mayor de 21 años pasa a denominarse “auxiliar de oficina de primera”. Y la categoría de auxiliar de oficina menor de 21 años pasa a denominarse “auxiliar de oficina de segunda”. Tras permanecer tres años como auxiliar de oficina de segunda se accederá automáticamente a la categoría de auxiliar de oficina de primera.

Artículo 29. Formación profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el V acuerdo estatal, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a efectos de la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 30. Capacitación profesional.

A la entrada en vigor del presente convenio con el objetivo de lograr una mayor profesionalización del sector, los trabajadores de nueva incorporación deberán acreditar a las empresas, a efectos de poder desempeñar las diversas categorías que vienen recogidas en el V Acuerdo Estatal (Capítulo Segundo), haber realizado cursos de formación específicos del sector (en asociación empresariales o sindicales) o bien haber adquirido dichos conocimientos a través de la experiencia en el desempeño de dicho puesto en otras empresas.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar este artículo en el plazo de 1 año.

Artículo 31. Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de



calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector hostelero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro de la hostelería.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes de formación en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2008.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por la organización empresarial firmante de este convenio participe en el desarrollo de planes de formación específicos en materia de hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por la organización sindical más representativa dentro del sector hostelero que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

Artículo 32.

Se entregará a los delegados de personal una copia de las prórrogas que se hagan de aquellos contratos de los que por imperativo legal ya se les haya entregado una copia de los mismos.

Artículo 33. Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

En atención a lo permitido en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo que se celebren al amparo de dicha norma podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, y ello en atención al carácter estacional de mayor productividad del sector en diversos períodos del año.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 34. Contratos formativos.

Los contratos formativos podrán efectuarse conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Artículo 35. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o



impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Régimen disciplinario laboral.

Faltas y sanciones de los trabajadores.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Faltas leves.

Serán faltas leves:



1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. La utilización por parte del trabajador del teléfono móvil particular durante la jornada laboral.

Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de 30 días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso o abandono del trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.



8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
9. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provocare en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresarios o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y, en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
21. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo.
22. La utilización más de dos veces por parte del trabajador del teléfono móvil particular durante la jornada laboral, cometidas en el período de seis meses.



Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:



1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Despido disciplinario.

3. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de 30 días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 37. Nuevo sistema de clasificación profesional.

En el presente convenio colectivo se acuerda sustituir el sistema de clasificación profesional de la extinta ordenanza laboral para la Industria de Hostelería, con el fin de adaptar dicho sistema al V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y con las finalidades recogidas en el mismo. A tal fin se acuerda que los trabajadores afectados por el presente convenio queden clasificados en grupos profesionales, asignándoles una determinada categoría profesional y encuadramiento en una determinada área funcional.

En el supuesto que, durante la vigencia del convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores de categorías profesionales no incluidas en el convenio o surgieran dudas acerca de la correspondencia de categorías profesionales del antiguo convenio provincial con el VALEH, se facultará a la Comisión Paritaria para la inclusión de la categoría solicitada y la fijación del salario correspondiente.

Al respecto se mantienen las actuales categorías para los trabajadores con contrato en vigor y cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.



Artículo 38. Relación de categorías de establecimientos y grupos profesionales.

Categoría A) hoteles de tres o más estrellas, hostales de tres estrellas, bares de categoría especial y primera, cafetería especial, restaurantes de tres tenedores.

Categoría B) hoteles de dos y una estrella, hostales de dos estrellas, bares de segunda, cafeterías de primera, restaurantes de dos tenedores.

Categoría C) hostales de una estrella, fondas, bares de tercera y cuarta, cafeterías de segunda, restaurantes de un tenedor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.- Los monitores de comedores, regulados por el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y por el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Hostelería de la provincia de Soria pasarán de pertenecer al grupo profesional VI a pertenecer al Grupo Profesional III (según las categorías recogidas en el Convenio de Hostelería 2003-2007), por considerar más adecuado este último grupo a las funciones que desarrollan tales profesionales.

CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES CONTEMPLADAS EN EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE SORIA Y LAS ESTABLECIDAS EN EL V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

TABLAS SALARIALES 2015 DEFINITIVAS

Área Funcional Primera (Recepción -Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
<i>Grupo Profesional I</i>				
Jefe/a de Recepción	Jefe de Recepción	1.121,28 €	1.106,64 €	1.092,03 €
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.076,20 €	1.057,86 €	1.043,30 €
Jefe/a de Administración	Contable General	1.121,28 €	1.106,64 €	1.092,03 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Recepcionista	Recepcionista	1.023,82 €	1.008,25 €	994,52 €
Conserje	Conserje de Casino	1.076,20 €	1.057,86 €	1.043,30 €
Administrativo/a	Contable	1.076,20 €	1.057,86 €	1.043,30 €
Administrativo/a	Cajero	950,65 €	940,88 €	931,12 €
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	950,65 €	940,88 €	931,12 €
Ayudante Administrativo/a	Oficial de Contabilidad	975,07 €	960,41 €	950,65 €
Ayudante Administrativo/a	Auxiliar Oficina de Primera	975,07 €	960,41 €	950,65 €
Telefonista		975,07 €	960,41 €	950,65 €
Ayudante de Conserje	Conserje	1.023,82 €	1.008,25 €	994,52 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Auxiliar Oficina de Segunda	950,65 €	940,88 €	931,12 €
	Mozo de equipajes	926,26 €	916,51 €	906,76 €
	Aprendices 16 y 18 años	SMI	SMI	SMI
	Vigilante de Noche	926,26 €	916,51 €	906,76 €



Área Funcional Segunda (Cocina y Economato)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1121,28 €	1106,64 €	1092,03€
2º/2ª Jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1076,20€	1057,86€	1043,30 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Repostero/a	Jefe de Repostería	1076,20€	1057,86€	1043,30 €
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1023,82€	1008,25 €	994,52 €
Cocinero/a		1023,82€	1008,25 €	994,52 €
Encargado/a de Economato	Bodeguero	1023,82€	1008,25 €	994,52 €
Ayudante de Economato	Auxiliar Bodega y Economato	950,65€	940,88 €	931,12 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	950,65€	940,88 €	931,12 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Repostero	950,65€	940,88 €	931,12 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Cocina	Fregador/a	926,26 €	916,51 €	906,76 €
Auxiliar de Cocina	Ayudante de Cafetero	950,65€	940,88 €	931,12 €

Área Funcional Tercera (Restaurante, Sala, Bar y Similares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1121,28 €	1106,64 €	1092,03€
Jefe/a de Restaurante o Sala	Primer Encargado de barra	1121,28 €	1106,64 €	1092,03€
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1076,20€	1057,86€	1043,30 €
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Encargado de barra	1023,82€	1008,25 €	994,52 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Camarero/a	Camarero (Dependiente)	1023,82€	1008,25 €	994,52 €
Barman/Barwoman	Barman	1076,20€	1057,86€	1043,30 €
Jefe/a de Sector	Jefe Cafetero	975,07 €	960,41 €	950,65 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Camarero	950,65€	940,88 €	931,12 €
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Bar	950,65€	940,88 €	931,12 €

Área Funcional Cuarta (Pisos y Limpieza)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado/a de Sección	Encargado/a de Lencería y Lavad.	975,07 €	960,41 €	950,65 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Camarero/a de Pisos	Lavandera	926,26 €	916,51 €	906,76 €
Camarero/a de Pisos	Planchadora; Costurera	926,26 €	916,51 €	906,76 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	926,26 €	916,51 €	906,76 €

Área Funcional Quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares	Jefe de Servicio Técnico	1023,82€	1008,25 €	994,52 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o Calefactor	975,07 €	960,41 €	950,65 €

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA****TABLAS SALARIALES 2016 DEFINITIVAS****Área Funcional Primera (Recepción – Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)**

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Recepción	Jefe de Recepción	1129,13 €	1114,39 €	1099,67€
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
Jefe/a de Administración	Contable General	1129,13 €	1114,39 €	1099,67€
<i>Grupo Profesional II</i>				
Recepcionista	Recepcionista	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
Conserje	Conserje de Casino	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
Administrativo/a	Contable	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
Administrativo/a	Cajero	957,30€	947,47 €	937,64 €
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	957,30€	947,47 €	937,64 €
Ayudante Administrativo/a	Oficial de Contabilidad	981,90 €	967,13 €	957,30 €
Ayudante Administrativo/a	Auxiliar Oficina de Primera	981,90 €	967,13 €	957,30 €
Telefonista		981,90 €	967,13 €	957,30 €
Ayudante de Conserje	Conserje	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Auxiliar Oficina de Segunda	957,30€	947,47 €	937,64 €
	Mozo de equipajes	932,74 €	922,93 €	913,11 €
	Aprendices 16 y 18 años	SMI	SMI	SMI
	Vigilante de Noche	932,74 €	922,93 €	913,11 €

Área Funcional Segunda (Cocina y Economato)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1129,13 €	1114,39 €	1099,67€
2º/2ª Jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Repostero/a	Jefe de Repostería	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
Cocinero/a		1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
Encargado/a de Economato	Bodeguero	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
Ayudante de Economato	Auxiliar Bodega y Economato	957,30€	947,47 €	937,64 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	957,30€	947,47 €	937,64 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Repostero	957,30€	947,47 €	937,64 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Cocina	Fregador/a	932,74 €	922,93 €	913,11 €
Auxiliar de Cocina	Ayudante de Cafetero	957,30€	947,47 €	937,64 €

Área Funcional Tercera (Restaurante, Sala, Bar y Similares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1129,13 €	1114,39 €	1099,67€
Jefe/a de Restaurante o Sala	Primer Encargado de barra	1129,13 €	1114,39 €	1099,67€
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Encargado de barra	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €

BOPSO-74-29062016



Grupo Profesional II

Camarero/a	Camarero (Dependiente)	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
Barman/Barwoman	Barman	1083,73€	1065,27€	1050,60 €
Jefe/a de Sector	Jefe Cafetero	981,90 €	967,13 €	957,30 €

Grupo Profesional III

Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Camarero	957,30€	947,47 €	937,64 €
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Bar	957,30€	947,47 €	937,64 €

Área Funcional Cuarta (Pisos y Limpieza)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado/a de Sección	Encargado/a de Lencería y Lavad.	981,90 €	967,13 €	957,30 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Camarero/a de Pisos	Lavandera	932,74 €	922,93 €	913,11 €
Camarero/a de Pisos	Planchadora; Costurera	932,74 €	922,93 €	913,11 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	932,74 €	922,93 €	913,11 €

Área Funcional Quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares	Jefe de Servicio Técnico	1030,99€	1015,31 €	1001,48 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o Calefactor	981,90 €	967,13 €	957,30 €

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

TABLAS SALARIALES 2017 DEFINITIVAS

Área Funcional Primera (Recepción – Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Recepción	Jefe de Recepción	1140,42 €	1125,53 €	1110,67€
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
Jefe/a de Administración	Contable General	1140,42 €	1125,53 €	1110,67€
<i>Grupo Profesional II</i>				
Recepcionista	Recepcionista	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
Conserje	Conserje de Casino	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
Administrativo/a	Contable	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
Administrativo/a	Cajero	966,87€	956,94 €	947,02 €
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	966,87€	956,94 €	947,02 €
Ayudante Administrativo/a	Oficial de Contabilidad	991,72 €	976,80 €	966,87 €
Ayudante Administrativo/a	Auxiliar Oficina de Primera	991,72 €	976,80 €	966,87 €
Telefonista		991,72 €	976,80 €	966,87 €
Ayudante de Conserje	Conserje	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Auxiliar Oficina de Segunda	966,87€	956,94 €	947,02 €
	Mozo de equipajes	942,07 €	932,16 €	922,24 €
	Aprendices 16 y 18 años	SMI	SMI	SMI
	Vigilante de Noche	942,07 €	932,16 €	922,24 €

BOPSO-74-29062016

**Área Funcional Segunda (Cocina y Economato)**

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1140,42 €	1125,53 €	1110,67€
2º/2ª Jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Repostero/a	Jefe de Repostería	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
Cocinero/a		1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
Encargado/a de Economato	Bodeguero	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
Ayudante de Economato	Auxiliar Bodega y Economato	966,87€	956,94 €	947,02 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	966,87€	956,94 €	947,02 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Repostero	966,87€	956,94 €	947,02 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Cocina	Fregador/a	942,07 €	932,16 €	922,24 €
Auxiliar de Cocina	Ayudante de Cafetero	966,87€	956,94 €	947,02 €

Área Funcional Tercera (Restaurante, Sala, Bar y Similares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1140,42 €	1125,53 €	1110,67€
Jefe/a de Restaurante o Sala	Primer Encargado de barra	1140,42 €	1125,53 €	1110,67€
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Encargado de barra	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Camarero/a	Camarero (Dependiente)	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
Barman/Barwoman	Barman	1094,57€	1075,92€	1061,11 €
Jefe/a de Sector	Jefe Cafetero	991,72 €	976,80 €	966,87 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Camarero	966,87€	956,94 €	947,02 €
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Bar	966,87€	956,94 €	947,02 €

Área Funcional Cuarta (Pisos y Limpieza)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado/a de Sección	Encargado/a de Lencería y Lavad.	991,72 €	976,80 €	966,87 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Camarero/a de Pisos	Lavandera	942,07 €	932,16 €	922,24 €
Camarero/a de Pisos	Planchadora; Costurera	942,07 €	932,16 €	922,24 €
<i>Grupo Profesional III</i>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	942,07 €	932,16 €	922,24 €

Área Funcional Quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

<i>Categorías del ALEH V</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
<i>Grupo Profesional I</i>		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares	Jefe de Servicio Técnico	1041,30€	1025,46 €	1011,49 €
<i>Grupo Profesional II</i>				
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o Calefactor	991,72 €	976,80 €	966,87 €

Soria, junio de 2016.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 1603