

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Área de Servicios Municipales

- Resumen por capitulos expte. modificaciones núm. 4 en Consorcio de Aguas La Loma. BOP-2016-3892
- Resumen por capitulos expte. modificaciones núm. 5 en Consorcio de Aguas "Sierra de Segura". BOP-2016-3893
- Resumen por capitulos expte. modificaciones núm. 2 en Consorcio de Aguas "El Rumblar". BOP-2016-3894
- Resumen por capitulos expte. modificaciones núm. 2 en Consorcio de Aguas "El Condado". BOP-2016-3895

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

- Aprobación inicial modificación de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con mercancías, materiales de construcción, escombros, vallas y otras instalaciones análogas. BOP-2016-3688

AYUNTAMIENTO DE FRAILES (JAÉN)

- Aprobación provisional del Plan General de Ordenación Urbanística del municipio de Frailes, así como la Adenda al Estudio de Impacto Ambiental. BOP-2016-3716

AYUNTAMIENTO DE LA IRUELA (JAÉN)

- Aprobación precios públicos Vía Ferrata La Mocha y Ordenanza fiscal. BOP-2016-3705
- Modificación Ordenanza fiscal de la Tasa por entrada al Castillo. BOP-2016-3706

AYUNTAMIENTO DE SABIOTE (JAÉN)

- Información pública sobre solicitud de licencia para comercio menor de alimentación y bebidas. BOP-2016-3345

AYUNTAMIENTO DE SANTISTEBAN DEL PUERTO (JAÉN)

- Delegación de las funciones propias de la Alcaldía-Presidencia. BOP-2016-3873

AYUNTAMIENTO DE SANTO TOMÉ (JAÉN)

- Información pública sobre solicitud de licencia para Bar-Cafetería en el Centro de Interpretación del Río Borosa. BOP-2016-3539
- Publicación normativas modificación puntual PGOU Sectores PP-3 y PP-4. BOP-2016-3670
- Publicación normativa Plan Parcial de los Polígonos P-3 y P-4. BOP-2016-3677

AYUNTAMIENTO DE TORREDEL CAMPO (JAÉN)

- Aprobación definitiva de Expte. núm. 2016/1588, de concesión de crédito extraordinario núm. 17/2016. BOP-2016-3872

AYUNTAMIENTO DE TORREDONJIMENO (JAÉN)

- Publicación delegación de funciones de Alcaldía en el Primer Teniente Alcalde, don Manuel Anguita Quesada. BOP-2016-3866

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

Expuesto al público el padrón de contribuyentes de las tasas por entrada y salida de vehículo a través de las aceras y reservas de aparcamientos, correspondiente al año 2016, y anuncio de cobranza.	BOP-2016-3859
Expuesto al público el padrón de contribuyentes de la tasa por prestación de servicios en el Centro de Estancias Diurnas "La Alegría", del mes de abril de 2016, y anuncio de cobranza.	BOP-2016-3860
Expuesto al público el padrón de contribuyentes del precio público del servicio de ayuda a domicilio del mes de febrero de 2016, y anuncio de cobranza.	BOP-2016-3861
Expuesto al público el Censo de contribuyentes y la lista cobratoria del Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica del año 2016, y anuncio de cobranza.	BOP-2016-3862
Expuestos al público los padrones de contribuyentes de las tasas por servicios de agua, basura y alcantarillado correspondientes al segundo trimestre de 2016, y anuncio de cobranza.	BOP-2016-3863
Aprobado el Plan de Disposición de Fondos de Tesorería del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo.	BOP-2016-3865

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

Convenio Colectivo para la empresa Valeo Iluminación, S.A.	BOP-2016-3880
--	---------------

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE JAÉN

Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 549/2015.	BOP-2016-3724
--	---------------

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 2 DE JAÉN.

Notificación de Auto y Decreto. Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 118/2016.	BOP-2016-3720
--	---------------

Notificación de Auto y Decreto. Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 120/2016.	BOP-2016-3721
--	---------------

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE JAÉN

Notificación de Auto. Procedimiento: 675/15. Ejecución núm. 99/2016.	BOP-2016-3717
--	---------------

Notificación de Auto. Procedimiento: 707/15. Ejecución núm. 95/2016.	BOP-2016-3718
--	---------------

Notificación de Decreto. Procedimiento: Autos núm. 664/15. Ejecución núm. 97/2016.	BOP-2016-3719
--	---------------

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

Plazo de admisión de solicitudes para elección de Juez de Paz Sustituto de Sorihuela del Guadalimar (Jaén).	BOP-2016-3722
---	---------------

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "FUENTE ALTA", DE TORRES (JAÉN)

Convocatoria Junta General ordinaria de esta comunidad de regantes.	BOP-2016-3661
---	---------------

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA. JAÉN

Acuerdo de baja colegial de las personas que se indican.	BOP-2016-3331
--	---------------

COMUNIDAD DE REGANTES "EL BORBOTILLO", DE LOS VILLARES (JAÉN).

Convocatoria Junta General ordinaria de fecha 22 de agosto de 2016.

BOP-2016-3686

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES

3892 *Resumen por capítulos expte. modificaciones núm. 4 en Consorcio de Aguas La Loma.*

Edicto

Elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, el acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Crédito Extraordinario núm. 4/2016, en el Presupuesto del Consorcio de Aguas La Loma, mediante el presente se procede a la publicación del preceptivo Resumen por Capítulos de conformidad con cuanto dispone el artículo 177.2 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

1) ESTADO DE GASTOS .AUMENTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
6	INVERSIONES REALES	128.234,49
TOTAL		128.234,49

2) FINANCIACIÓN

CON BAJAS DE CRÉDITO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	EUROS
6	INVERSIONES REALES	128.234,49
TOTAL		128.234,49

Lo que se hace público para el general conocimiento y efectos legales expresados.

Jaén, a 17 de Agosto de 2016.- El Presidente acctal., MANUEL FERNÁNDEZ PALOMINO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES

3893 *Resumen por capítulos expte. modificaciones núm. 5 en Consorcio de Aguas "Sierra de Segura".*

Edicto

Elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, el acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Crédito Extraordinario núm. 5/2016, en el Presupuesto del Consorcio de Aguas Sierra de Segura, mediante el presente se procede a la publicación del preceptivo Resumen por Capítulos de conformidad con cuanto dispone el artículo 177.2 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

1) ESTADO DE GASTOS .AUMENTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
6	INVERSIONES REALES	75.861,09
TOTAL		75.861,09

2) FINANCIACIÓN

1.-CON CARGO A REMANENTE DE TESORERIA G.G.

CAPÍTULO	DENOMINACION	EUROS
8	ACTIVOS FINANCIEROS	39.735,92
TOTAL		39.735,92

2.-CON BAJAS DE CREDITO

CAPÍTULO	DENOMINACION	EUROS
6	INVERSIONES REALES	36.125,17
TOTAL		36.125,17

Lo que se hace público para el general conocimiento y efectos legales expresados.

Jaén, a 17 de Agosto de 2016.- El Presidente acctal., MANUEL FERNÁNDEZ PALOMINO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES

3894 *Resumen por capítulos expte. modificaciones núm. 2 en Consorcio de Aguas "El Rumblar".*

Edicto

Elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, el acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Crédito Extraordinario núm. 2/2016, en el Presupuesto del Consorcio de Aguas del Rumblar, mediante el presente se procede a la publicación del preceptivo Resumen por Capítulos de conformidad con cuanto dispone el artículo 177.2 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

1) ESTADO DE GASTOS .AUMENTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
6	INVERSIONES REALES	218.948,11
TOTAL		218.948,11

2) FINANCIACIÓN

CON BAJAS DE CRÉDITO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	EUROS
6	INVERSIONES REALES	218.948,11
TOTAL		218.948,11

Lo que se hace público para el general conocimiento y efectos legales expresados.

Jaén, a 17 de Agosto de 2016.- El Presidente acctal., MANUEL FERNÁNDEZ PALOMINO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES

3895 *Resumen por capítulos expte. modificaciones núm. 2 en Consorcio de Aguas "El Condado".*

Edicto

Elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, el acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Suplemento de Crédito núm. 2/2016, en el Presupuesto del Consorcio de Aguas El Condado, mediante el presente se procede a la publicación del preceptivo Resumen por Capítulos de conformidad con cuanto dispone el artículo 177.2 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

1) ESTADO DE GASTOS .AUMENTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	1.280,00
TOTAL		1.280,00

2) FINANCIACIÓN

CON CARGO A REMANENTE DE TESORERÍA G.G.

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	EUROS
8	ACTIVOS FINANCIEROS	1.280,00
TOTAL		1.280,00

Lo que se hace público para el general conocimiento y efectos legales expresados.

Jaén, a 17 de Agosto de 2016.- El Presidente acctal., MANUEL FERNÁNDEZ PALOMINO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

- 3688** *Aprobación inicial modificación de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con mercancías, materiales de construcción, escombros, vallas y otras instalaciones análogas.*

Edicto

El Pleno del Ayuntamiento de Alcaudete, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2016, acordó la aprobación inicial de la modificación en la Ordenanza Municipal Reguladora de la Tasa por ocupación de terrenos de uso público con mercancías, materiales de construcción, escombros, vallas y otras instalaciones análogas, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Alcaudete, a 02 de Agosto de 2016.- El Alcalde-Presidente, VALERIANO MARTIN CANO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRAILES (JAÉN)

3716 *Aprobación provisional del Plan General de Ordenación Urbanística del municipio de Frailes, así como la Adenda al Estudio de Impacto Ambiental.*

Edicto

Don José Manuel Garrido Romero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Frailes, (Jaén).

Hace saber:

Que en sesión plenaria celebrada con carácter de extraordinaria el día 28/07/2016, se acordó aprobar de forma provisional, (en los términos y con el contenido que resultan de los documentos redactados al efecto por la empresa García de los Reyes Arquitectos Asociados, SLPU, e incorporados al expediente administrativo nº 90/2011), el documento urbanístico denominado Plan General de Ordenación Urbanística del Municipio de Frailes, (Jaén), así como la Adenda al Estudio de Impacto Ambiental para el cumplimiento del trámite de evaluación ambiental estratégica, al contener cambios sustanciales en la ordenación estructural.

En cumplimiento de lo dispuesto la normativa legal vigente se abre un período de información al público mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia, en un diario de los de mayor circulación de la provincia de Jaén y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, por espacio de cuarenta y cinco días hábiles para que cualquier persona que se considere interesada pueda examinar el expediente administrativo referenciado y formular, si así lo estima conveniente, alegaciones, reclamaciones y sugerencias. El plazo comenzará a contarse a partir del día siguiente al de la inserción del anuncio en BOP.

Frailes, a 29 de Julio de 2016.- El Alcalde-Presidente, JOSÉ MANUEL GARRIDO ROMERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA IRUELA (JAÉN)

3705 *Aprobación precios públicos Vía Ferrata La Mocha y Ordenanza fiscal.*

Anuncio

Don José Antonio Olivares Sánchez, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de La Iruela (Jaén).

Hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada con carácter ordinario el día 27 de julio de 2016 acordó la aprobación provisional de la imposición de los precios públicos por la realización de la actividad turístico - deportiva Vía Ferrata La Mocha, así como de la Ordenanza fiscal reguladora de la misma.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente en la Secretaria del Ayuntamiento en horario de oficina (9:00 a 14:00 horas) y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Iruela, a 29 de Julio de 2016.- El Alcalde-Presidente, JOSÉ ANTONIO OLIVARES SÁNCHEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA IRUELA (JAÉN)

3706 *Modificación Ordenanza fiscal de la Tasa por entrada al Castillo.*

Anuncio

Don José Antonio Olivares Sánchez, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de La Iruela (Jaén).

Hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada con carácter ordinario el día 27 de julio de 2016 acordó la aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por entrada en el Castillo de la Iruela.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente en la Secretaria del Ayuntamiento en horario de oficina (9:00 a 14:00 horas) y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo. Lo que se hace público para general conocimiento.

La Iruela, a 29 de Julio de 2016.- El Alcalde-Presidente, JOSÉ ANTONIO OLIVARES SÁNCHEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SABIOTE (JAÉN)

3345 *Información pública sobre solicitud de licencia para comercio menor de alimentación y bebidas.*

Edicto

Por don Georgiana Viorica Novac, se ha solicitado licencia municipal para Establecer la actividad de Comercio Menor de Alimentación y Bebidas con emplazamiento en calle Aniceto Utrera núm. 14, de este municipio.

Lo que se hace público por término de veinte días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del Reglamento de Calificación Ambiental, aprobado por Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, a fin de que cuantos lo consideren oportuno formulen las observaciones que tengan por convenientes.

Sabiote, a 13 de Julio de 2016.- El Alcalde-Presidente, LUIS MIGUEL LÓPEZ BARRERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTISTEBAN DEL PUERTO (JAÉN)

3873 *Delegación de las funciones propias de la Alcaldía-Presidencia.*

Edicto

En base a lo dispuesto en la normativa de régimen local vigente, y como quiera que el que suscribe, va a estar ausente del municipio desde el día 16 hasta el 24 de agosto, ambos inclusive, de 2016, por disfrute de vacaciones.

Por todo ello y en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, artículos 44 y 47, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Resuelvo:

Primero: Delegar en D^a. Eva María Fernández López, Concejala, la totalidad de las funciones de la Alcaldía en los términos del artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, desde el 16 al 24 de agosto de 2016, periodo de ausencia por disfrute de vacaciones del que suscribe.

Segundo: La delegación comprende las atribuciones propias del cargo de Alcalde.

Tercero: El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el periodo de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal como se prevé en el artículo 115 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Cuarto: La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.

Quinto: La presente Resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Sexto: En lo no previsto expresamente en esta Resolución se aplicarán directamente las

previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril y del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, ya referidos anteriormente, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Lo que se publica a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2.568/1986 de 28 de noviembre.

Santisteban del Puerto, a 12 de Agosto de 2016.- El Alcalde-Presidente, JUAN DIEGO REQUENA RUIZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTO TOMÉ (JAÉN)

3539 *Información pública sobre solicitud de licencia para Bar-Cafetería en el Centro de Interpretación del Río Borosa.*

Anuncio

Don Francisco Jiménez Noguerras, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé (Jaén).

Hace saber:

Que por la S.C.A. El Cantalar, representada por doña Paz Garrido Lara se ha solicitado licencia de apertura para la actividad de “Bar-Cafetería en el porche del Centro de Interpretación del Río Borosa del término municipal de Santo Tomé”, resultando que dicha actividad se encuentra incluida en el anexo primero de la Ley 7/2007, de Calidad Ambiental de Andalucía, por lo que deberá ser sometida a trámite de Calificación Ambiental.

En cumplimiento con la legislación vigente sobre Calificación Ambiental, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días; así se publica en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen oportunos.

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

Santo Tomé, a 26 de Julio de 2016.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JIMÉNEZ NOGUERAS.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTO TOMÉ (JAÉN)

3670 *Publicación normativas modificación puntual PGOU Sectores PP-3 y PP-4.*

Anuncio

Don Francisco Jiménez Noguerras, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé.

Hace saber:

Que por acuerdo del Pleno de fecha 26 de enero de 2009, se aprobó definitivamente la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbanística de Santo Tomé, PP-3 y PP-4, asimismo con fecha 3 de marzo de 2009, se procedió al depósito e inscripción en el Registro Autonómico con el número 3389, y asimismo se procedió a su inscripción en el registro Municipal de Instrumentos Urbanísticos, por lo que se procede a la publicación oficial de la normativa del instrumento de planeamiento “Modificación NN.SS.: suelo urbanizable, Sector PP-3 y PP-4”, que dice así:

MODIFICACIÓN PUNTUAL
NORMAS SUBSIDIARIAS DE SANTO TOME

2.- NORMAS URBANÍSTICAS. ORDENACION MODIFICADA.

NORMAS SUBSIDIARIAS DE SANTO TOME	ordenanzas
FICHA DE SECTOR EN SUELO APTO PARA URBANIZAR ORDENACION REFORMADA	PP3-4

a.- Objetivos urbanos.	
Obtener equipamientos y configurar zona verde continua entre el borde sur del municipio y la nueva zona residencial ampliada. Cesión zona verde y equipamientos junto a borde de casco urbano. Obtención de vial de sistema general de Circunvalación Sur.	
b.- Condiciones de gestión.	
Iniciativa	Privada
Sistema de actuación	Compensación
Programación	2er Cuatrienio
Plazo de ejecución:	
Derecho a aprovechamiento urbanístico: 4 años.	
Derecho a edificar: 4 años.	
Derecho a lo edificado: Según licencia otorgada.	
c.- Instrumentos de desarrollo.	
Proyecto de compensación.	
Proyecto de urbanización.	
d.- Condiciones de ordenación (m2).	
Superficie total	35.199
Aprovechamiento tipo	1
Cesiones	Según Reglamento de Planeamiento
e.- Ordenanza de aplicación.	
RESIDENCIAL EXTENSIVA. REX.	
f.- Características particulares de la urbanización.	

NORMAS SUBSIDIARIAS DE SANTO TOME	ordenanza REX residencial expansión
ORDENANZAS PARTICULARES ZONALES ORDENACION ACTUAL Y REFORMADA	

a.- Tipología y objetivos urbanos.

Vivienda unifamiliar y plurifamiliar entre medianeras.

Prever continuidad de la trama urbana y rematar bordes del casco urbano.

b.- Usos

Característico	Residencial.		
Compatible	Terciario	Comercio hasta planta primera ligada a la baja o en edificio exclusivo.	
		Oficinas en cualquier situación.	
		Hostelería.	
	Industrial	Talleres domésticos, almacenaje y comercio mayorista hasta planta baja.	
	Dotacional	Hasta planta primera o en edificio exclusivo.	
Prohibido	Industrial primario y secundario.		

c.- Condiciones de la edificación.

Parcela	70 m2 y fachada mínima de 7 m.		
Posición de la edificación	Alineación exterior marcada en documentación gráfica.		
Ocupación de la parcela	Planta baja.	Totalidad.	
	Planta primera.	20 m.	
Altura de la edificación	< 7.50 m y dos plantas.		
Buhardillas	Permitidas.		
Aticos	Permitidos.		

d.- Patios.

	Aseos/Escaler.	Viviendas 1 p	Dormitorios	Cocinas
Circulo inscrito.	2 m.	2 m.	3 m.	2 m.
Luces rectas.	2 m.	2 m.	2 m.	2 m.
Superficie.	8 m2.	8 m2.	9 m2.	8 m2.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Santo Tomé, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo, ante el juzgado correspondiente en Jaén, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo

hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estimen pertinente.

Santo Tomé, a 01 de Agosto de 2016.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JIMÉNEZ NOGUERAS.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTO TOMÉ (JAÉN)

3677 *Publicación normativa Plan Parcial de los Polígonos P-3 y P-4.*

Anuncio

Don Francisco Jiménez Noguerras, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé.

Hace saber:

Que por acuerdo del Pleno de fecha 05 de abril de 2010, se aprobó definitivamente el Plan Parcial de los Polígonos P-3 y P-4, asimismo con fecha 7 de abril de 2010, se procedió al depósito e inscripción en el Registro Autonómico con el número 4172, y asimismo se procedió a su inscripción en el registro Municipal de Instrumentos Urbanísticos, por lo que se procede a la publicación oficial de la normativa del instrumento de planeamiento "Plan Parcial de los Polígonos P-3 y P-4", que dice así:

ORDENANZAS REGULADORAS

Capítulo I. Generalidades

Artículo 1. Disposiciones Generales

El presente Plan Parcial es el documento de planeamiento que desarrolla las directrices de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Santo Teme para los sectores de suelo apto para urbanizar PP-3 y PP-4.

Es competencia del Plan Parcial, según establece el marco legal vigente, la fijación del resto de determinaciones urbanísticas que permitan la consolidación del desarrollo urbano previsto por las Normas Subsidiarias para el mismo.

Artículo 2. Obligatoriedad Determinaciones Plan Parcial

Las presentes Ordenanzas asumen en su integridad las determinaciones resultantes de los Planos de Ordenación y del Plan de Etapas y Estudio Económico Financiero que le acompañan, instrumentos que junto a las presentes Normas, serán de obligada observancia para la Administración y los particulares.

Artículo 3. Vigencia Espacial

Las presentes Ordenanzas Reguladoras serán de aplicación a la totalidad del territorio delimitado en el Plano de Delimitación que se acompaña al presente Plan Parcial, constituido por la agrupación de fincas incluidas en los sectores de Suelo Apto para

Urbanizar objeto del mismo y que ocupan una extensión superficial de 38.694,12 m².

Artículo 4. Vigencia Temporal

La vigencia de estas Ordenanzas es indefinida, sin perjuicio de que, por alteración del contenido del Plan Parcial que regulan, haya de acordarse la modificación de alguno de sus puntos o elementos, siendo ejecutivas desde el día siguiente de la aprobación definitiva en el B.O. de la Provincia.

Artículo 5. Interpretación de las Ordenanzas

Las normas contenidas en estas Ordenanzas Regulatoras y los conceptos y determinaciones que encierran, se interpretarán con arreglo a lo previamente establecido en las Normas Urbanísticas de las Normas Subsidiarias Municipales de Santo Tome, la Ley del Suelo y de sus Reglamentos.

Capítulo II. Régimen Urbanístico

Sección 1. Clasificación del Suelo y Usos Pormenorizados

Artículo 6. Clasificación

Todo el suelo comprendido en el Plan Parcial tiene la clasificación de suelo apto para urbanizar.

Cuando, en ejecución del Plan Parcial, los terrenos lleguen a disponer de los elementos de urbanización previstos en las Normas, tendrán la consideración de Suelo Urbano.

Artículo 7. Zonas de Uso

El área ordenada por el presente Plan Parcial presenta tres zonas diferenciadas en atención a los usos asignados. A saber:

1.- Zona uso residencial:

a) Grado 1º	1.175,11 m ² s
b) Grado 2º	16.219,40 m ² s
c) Grado Vpo	3.979,21 m ² s

2.- Zona uso dotacional:

a) Centros culturales y docentes (Preescolar y Guardería)	2.200,00 m ² s
b) Servicios de interés público y social (Comercial y Social)	183,33 m ² s

3.- Zona espacios libres de dominio público:

a) Jardines y zona verde	3.437,34 m ² s
b) Juegos de niños	660,00 m ² s
c) Zonas libres	137,55 m ² s

Artículo 8. Determinaciones para la Zona Residencial

En la zona uso residencial el tipo de edificación será unifamiliar aislada, pareada o adosada en el grado 2º y plurifamiliar en manzana cerrada para el grado 1º.

La edificabilidad máxima sobre parcela neta será según los grados de:

Grado 1º	2,40 m ² t/m ² s
Grado 2º	1,20 m ² t/m ² s

Cada manzana tiene asignada una edificabilidad según el grado 1º o 2º la cual no podrá superarse. El número de viviendas podrá aumentarse siempre y cuando no aumente la edificabilidad máxima permitida en cada manzana.

La altura máxima en zona residencial será según los grados de:

Grado 1º dos plantas (PB + 1) con 7,50 m. Por encima de la altura máxima se permite la construcción de áticos retranqueados, buhardillas, así como aquellas permitidas en el planeamiento urbanístico general del municipio.

Grado 2º dos plantas (PB+1) con 7,50 m. Por encima de la altura máxima no se permite la construcción de áticos, solo se permitirán buhardillas, construcciones bajo cubierta o aquellas permitidas en el planeamiento urbanístico general del municipio.

No se fija fondo máximo en planta baja, siendo en planta primera de 20 m.

No se fija ocupación máxima sobre parcela, remitiendo dicha determinación a los fondos máximos fijados. Se permite el retranqueo de edificación respecto de fachada y linderos pero con tratamiento de medianerías vistas.

Habrà de preverse la habilitación de una plaza de garaje por cada vivienda dentro de su parcela.

Artículo 9. Normas en Uso en Zona Residencial

Los usos permitidos en las zonas destinadas a vivienda serán:

- Vivienda de tipo unifamiliar aislada, pareada, adosada o plurifamiliar en manzana cerrada.
- Garaje aparcamiento anexo a la vivienda unifamiliar o en planta semisótano, para la utilización exclusiva de los usuarios de la vivienda, y servicios del automóvil.
- Industria artesana en vivienda, planta baja o anexo.
- Oficinas profesionales.
- Comercial en planta baja y tolerancia de almacén en sótano.

Artículo 10. Determinaciones para la Zona de Uso Dotacional

La zona de uso dotacional se ubica repartido por la superficie del polígono, conforme queda

grafiado en el plano correspondiente de zonificación, con una superficie total de 5.851 m².

El tipo de edificación será cerrada, entre medianeras o aislada, según la edificabilidad resultante.

La edificabilidad m²/m² sobre superficie neta de parcela será:

a) En preescolar y guardería	0,60
b) En comercial y social	2,40
c) En jardines	0,05
d) En juegos de niños	0,05

El porcentaje máximo de ocupación sobre parcela neta será:

a) En preescolar y guardería	60%
b) En comercial y social	100%
c) En jardines	5%
d) En juegos de niños	5%

En el suelo destinado a uso comercial y social, así como en el de uso docente, se admitirán 2 plantas como máximo y 7,50 m. de altura. En la zona verde y en la de juego para niños, no se podrá sobrepasar de una planta de edificación con un máximo de 3,50 m.

Artículo 11. Normas en Zona de uso Dotacional

En la zona de uso dotacional se permitirán los siguientes usos:

1.- Vivienda en categoría unifamiliar, cuando sea complementaria de otros usos dotacionales de carácter obligatorio (viviendas de vigilantes o conserje de centros docentes, etc.). Este uso no podrá consumir más del 10% de la edificabilidad total de la zona.

2.- Garaje-aparcamiento.

3.- Oficinas en edificios de uso exclusivo y oficinas en edificios no excluidos (no de vivienda).

4.- Comercial en edificios de este carácter.

5.- Espectáculos y salas de reunión en las siguientes clases: Casinos de Juego, Salas de fiesta, discotecas, boleras, academias de baile, cafés bares, restaurantes y tabernas en edificios cubiertos.

6.- Uso socio-cultural y asistencial.

7.- Uso sanitario, en ambulatorios, consultorios, dispensarios y clínicas sin hospitalización de enfermos.

8.- Equipamiento en zonas libres en categorías de:

- a) Jardines.
- b) Áreas de juegos de niños.

c) Zona de estancia al aire libre.

Artículo 12. Uso de Espacios Libres

La zona de uso de espacios libres de dominio público puede comprender los siguientes conceptos:

- a) Jardines.
- b) Áreas de juego y recreo para niños.
- c) Zonas de estancia al aire libre.

Artículo 13. Jardines

1.- Definición.

Quedan comprendidos dentro de esta categoría los espacios libres arbolados en los que predominen las texturas blandas de suelo tapizadas de verde, setos, macizos de flores, etc. y que por estar integrados dentro del tejido urbano y fundidas con las áreas residenciales, tienen un carácter marcadamente diferenciado con respecto a los parques.

2.- Usos compatibles.

Son compatibles con este uso, los siguientes con las limitaciones que se especifican:

- a) Comercial: Sólo los pequeños puestos de artículos para niños, periódicos, flores plantas y tabacos con una superficie máxima construida de 10 m² para cada puesto.
- b) Espectáculos y salas de reunión: Pequeños auditorios al aire libre con capacidad no superior a 250 espectadores y quioscos de música, quioscos de bebidas con una superficie no superior a 20 m².
- c) Uso socio-cultural, docente y asistencial: Pequeños quioscos - bibliotecas de superficie construida inferior a 50 m².
- d) Uso deportivo: Campos y pistas deportivas complejos polideportivos de carácter público, espectadores.
- e) Instalaciones de servicio: almacenes de útiles de jardinería y limpieza, invernaderos y estufas y servicios de aseo.
- f) Otras categorías de uso esparcimiento: son compatibles con esta categoría las categorías de área de juegos y recreo de niños.

El conjunto de los usos compatibles con esta categoría excepto los que se incluyen en el apartado f) no podrán ocupar más del 20% de la superficie total del parque.

Artículo 14. Áreas de Juego y Recreo de Niños

1.- Definición.

Quedan comprendidos en esta categoría los espacios libre acondicionados para el recreo de los niños.

2.- Usos compatibles.

Son compatibles con este uso la instalación de pequeños quioscos con superficie construida máxima de 10 m² dedicados a la venta de artículos para niños y fácilmente desmontables.

No podrán instalarse en proporción mayor de 1 quiosco por cada 1.000 m² o fracción de superficie dedicada a juegos.

Estas áreas podrán estar integradas dentro de parques y jardines y en zonas de estancia al aire libre.

3.- Dotación.

Deberán estar dotados de elementos fijos adecuados a la función que han de desempeñar, así como de texturas de suelo blandas.

4.- Condiciones.

No podrán ser ubicados en zonas peligrosas con relación al tráfico rodado; cuando uno o varios lados de la superficie reservada a zona de juego y recreo de niños linden con calzadas o con aceras de menos de 6 m. de ancho, deberán disponerse de barreras de protección adecuadas.

Sección 2. Estudios de Detalle y Proyectos de Urbanización

Artículo 15. Estudios de Detalle

1.- Los Estudios de Detalle que pudieran formularse tendrán por finalidad adaptar o reajustar las alineaciones y rasantes señaladas en los planos del Proyecto correspondiente, ordenar los volúmenes de acuerdo con la especificación del Plan Parcial y completar, en su caso, la red de comunicación definida en el mismo con aquellas vías interiores que resulten necesarias para proporcionar acceso a los edificios cuya ordenación concreta se establezca en el propio Estudio de Detalle.

2.- Las determinaciones y documentos que integrarán dichos Estudios de Detalle, su formación y aprobación se ajustarán a las prescripciones del Reglamento de Planeamiento de 23 de junio de 1978.

Artículo 16. Proyectos de Urbanización

La realización material de las determinaciones del presente Plan Parcial se llevarán a cabo mediante proyectos de Urbanización, y constituirán, en todo caso, instrumentos para el desarrollo de todas las previsiones en cuanto a obras de urbanización, tales como viario, abastecimiento de aguas, alcantarillado, energía eléctrica, alumbrado público, jardinería y obras análogas.

Los proyecto de Urbanización, que, en ningún caso, podrán contener determinaciones sobre

ordenación, régimen de suelo o de la edificación, detallarán y programarán las obras con la precisión necesaria para que puedan ser ejecutadas por técnicos distintos del autor del proyecto.

Su contenido, elaboración y aprobación se ajustarán a las prescripciones contenidas en los Reglamentos de Planeamiento de 23 de junio de 1.978 y de Gestión Urbanística de 25 de agosto de 1.978.

Artículo 17. Contenido P.U. Compromisos

En el proyecto de Urbanización deberán incluirse necesariamente las obras comprometidas en los puntos 2.1 y 3 del Artículo 7, que deberán estar terminadas en el plazo de CUATRO (4) años desde la aprobación definitiva del Plan Parcial.

En todo caso las de saneamiento, suministro de agua y energía eléctrica y alumbrado público, deberán ejecutarse con carácter previo a la utilización de las construcciones que pudieran realizarse en las parcelas a que afecte la urbanización.

Igualmente será obligatoria la pavimentación de los accesos y el acerado cuando se hayan consolidado al menos el 60% de las parcelas que den acceso a cada vía.

Las precedentes obligaciones, así como las de hacer frente al costo de la urbanización, deberán constar como compromisos entre el urbanizador y el Ayuntamiento y entre aquél y los futuros propietarios de parcelas resultantes, indicando las garantías de su cumplimiento en la documentación que se aporte al Proyecto de Urbanización. Igualmente vendrán obligados los propietarios iniciales de los terrenos afectados por este Plan Parcial a hacer constar en toda enajenación de parcelas la fecha de aprobación del Plan y los compromisos y garantías para la efectividad de las previsiones de esta Norma y la siguiente.

Artículo 18. Costo y Plazos de Ejecución

Las dotaciones previstas en el punto 2.2. del Artículo 7 deberán ajustarse y estar en funcionamiento en el plazo de tres años y, en todo caso, cuando están consolidadas por la edificación el 60% de las parcelas resultantes.

El costo de las dotaciones que sean definitivamente adjudicadas a la Administración, será sufragado por el Ayuntamiento a su costa en el momento en que la previsión presupuestaria con otras Administraciones públicas lo permita.

Sección 3. Parcelaciones y Licencias de Edificación

Artículo 19. Parcelación

Los terrenos resultantes, una vez deducidas las reservas y dotaciones fijadas en el Artículo 7 de estas Ordenanzas, quedan divididos en parcelas para unifamiliares y manzanas para plurifamiliares, con las determinaciones que figuran en el plano de características urbanísticas y superficies que tiene el carácter de orientativo, sin perjuicio de lo que resulte del Proyecto de Compensación.

La parcela mínima es, según las NN.SS., de 70 m². No obstante se fija para el grado 2º una

superficie mínima de 100 m².

Artículo 20. Construcción de Edificaciones

En tanto no se ejecuten las correspondientes obras de urbanización, no se podrá edificar ni levantar otras instalaciones, salvo las de carácter provisional a que se refiere el Artículo 136.1 de la Ley del Suelo.

No obstante ello, previa aprobación del Plan Parcial y del proyecto de Urbanización correspondiente, podrá edificarse, antes de que los terrenos estén totalmente terminados, siempre que concurren los siguientes requisitos:

Que hubiere ganado firmeza el acto de aprobación del proyecto de compensación.

Que por el estado de realización de las obras, el Ayuntamiento considere previsible que a la terminación de la edificación la parcela de que se trate contará con los servicios previstos en el Artículo 17.

Que en el escrito de solicitud de licencia se comprometa el propietario de la parcela a no utilizar la construcción hasta que no esté concluida la obra de urbanización y a establecer tal condición en las cesiones de derecho de propiedad o de su uso que se lleven a efecto para todo o parte del edificio.

Que se preste fianza, en cualquiera de las formas admitidas por la legislación local, en cuantía suficiente para garantizar la ejecución de la parte que corresponde, si tal fianza fuera necesaria por resultar insuficiente la inicialmente prestada por el promotor del proyecto de Urbanización, dado el tiempo transcurrido desde la constitución de ésta.

No se permitirá la ocupación de los edificios hasta que no esté totalmente realizada la urbanización que afecte a dichos edificios y estén en condiciones de funcionamiento los suministros de agua, energía eléctrica y alcantarillado.

Artículo 21. 10% Aprovechamiento Medio

Con independencia de las cesiones obligatorias y gratuitas por parte de los propietarios de terrenos comprendidos en este Plan, a que hace referencia el Artículo 7, del costo de la urbanización previsto en el Artículo 17 y de la puesta en ejecución de las dotaciones previstas en los afectados del Artículo 7, en relación con el Artículo 19 dichos propietarios vendrán obligados a ceder gratuitamente en favor del Ayuntamiento de Santo Tome el 10% del aprovechamiento del polígono cuya localización se efectuará a nivel del Proyecto de Compensación.

No obstante, esta obligación podrá sustituirse por una indemnización económica determinada con arreglo al procedimiento establecido en el Artículo 50 de la Ley del Suelo, 146 del Reglamento de Gestión y disposiciones concordantes.

En uno u otro caso, el importe del aprovechamiento medio se incorporará por el Ayuntamiento de Santo Tome al Patrimonio Municipal del Suelo.

Artículo 22. Plazo de Ejecución Definitiva

El plazo de ejecución de la totalidad de las previsiones de este Plan, a los efectos de lo previsto en la Ley del Suelo, será el de cuatro años, a contar desde su aprobación definitiva.

Capítulo III. Procedimiento

Artículo 23. Sistema de Actuación

La ejecución de este Plan se realizará por el sistema de compensación.

A estos efectos servirá de polígono de actuación la totalidad del polígono que comprende el territorio del Plan, así como los terrenos exteriores al Polígono que sean precisos para la conexión de las redes viarias y de alcantarillado en proyecto con la existencia en la zona de entorno.

No obstante, si los propietarios de los terrenos ordenados por el Plan Parcial asumiesen la obligación de costear íntegramente las obras necesarias para dicha integración en las redes viaria y de saneamiento, podrá excluirse a los propietarios de terrenos exteriores al polígono. Estos extremos habrán de acreditarse en el proyecto de Urbanización.

Artículo 24. Constitución Junta de Compensación

Los propietarios afectados habrán de constituirse en Junta de Compensación y actuar conforme previene el Capítulo II del Título V del Reglamento de Gestión.

No obstante ello, no será precisa dicha constitución en el supuesto de que los propietarios actuales de los terrenos comprendidos en esta Plan constituyan una comunidad proindiviso, a cuyo fin se considerará ésta como propietario único a los efectos del sistema de compensación, si no existiese oposición por parte de ninguno de los condueños. La constitución de dicha Comunidad pro indivisa deberá acreditarse ante el Ayuntamiento.

Artículo 25. Contenido Proyecto Compensación

En el supuesto previsto en el párrafo 2 del precedente Artículo 24 el proyecto de compensación se limitará a expresar la localización de los terrenos de cesión obligatoria y de las reservas previstas en este Plan, así como la localización de las parcelas edificables, con señalamiento de aquéllas en que se sitúe el 10% del aprovechamiento que corresponda al Ayuntamiento de Santo Tome.

Dicho proyecto será elevado al Ayuntamiento para su aprobación definitiva, si procediese.

En el supuesto de que se opte por la indemnización prevista en el Artículo 21 de estas Ordenanzas, una vez fijada ésta, se aprobará por el Ayuntamiento si lo estimase procedente. En caso de disconformidad, se procederá a la localización física conforme al apartado 1 de la presente Norma.

En uno u otro supuesto, una vez recaiga aprobación municipal, se estará a lo dispuesto en los Arts. 174, 179 y concordantes del Reglamento de Gestión.

Artículo 26. Conservación Obras Urbanización

La conservación de las obras de urbanización y el mantenimiento de las dotaciones e instalaciones de los servicios públicos correrá a cargo de los propietarios de las parcelas resultantes hasta la recepción de las mismas por el Ayuntamiento.

Finalizando dicho plazo, la citada conservación será a cargo del Ayuntamiento de Santo Tome, salvo que los propietarios opten por constituir una Entidad de conservación con los requisitos previstos en el Artículo 27 y concordantes del Reglamento de Gestión. Se entiende que se opta por esta solución, si no se advierte lo contrario al Ayuntamiento con seis meses de antelación, a la finalización del plazo señalado en el párrafo precedente.

Capítulo IV. Normas de Urbanización

Artículo 27. Viario

El trazado viario se adaptará en sus dimensiones, alineaciones y rasantes a la ordenación establecida en esta Plan Parcial. No obstante se permitirán pequeños reajustes por causas justificadas que habrán de concretarse en un Estudio de Detalle.

Artículo 28. Redes de Servicios

El proyecto de Urbanización dispondrá todas las redes de servicios y canalizaciones subterráneas.

Las redes de servicios se proyectarán con el asesoramiento de las Compañías suministradoras y se construirán con los materiales y calidades especificados en la Memoria Técnica de este Proyecto o aquellas que el propio Ayuntamiento tenga establecido.

Artículo 29. Espacios Libres

La ordenación de las superficies destinadas a espacios libres públicos se efectuará fundamentalmente mediante elementos de jardinería y arbolado, evitando el empleo masivo de pavimentos duros y obras de fábrica.

Capítulo V. Medidas de Protección

Artículo 30. Medidas de Protección

Las fachadas de las edificaciones, así como sus medianerías o paredes contiguas al descubierto, deberán conservarse en debidas condiciones de higiene y ornato. Los titulares vendrán obligados a proceder a su revoco, pintura o blanqueado.

Se adoptarán las medidas de protección necesarias para evitar riesgos mecánicos a los usuarios de la vías públicas durante la realización de obras en las parcelas.

En el interior de las parcelas se podrán hacer derribos a cualquier hora siempre que no se causen molestias quedando prohibidas la utilización de explosivos, salvo en casos muy especiales, que necesitarán autorización expresa. Los materiales de derribo o cualquier clase de obra se transportarán en vehículos convenientemente dispuestos para evitar el desprendimiento de escombros y polvos en el trayecto.

La utilización de maquinaria e instalaciones auxiliares de obra habrán de ser objeto de autorización municipal y deberán reunir los requisitos que se establezcan en las licencias.

Capítulo VI. Normas de Edificación

Artículo 31. Tipologías Edificatorias

Se admitirán viviendas de tipo unifamiliar aisladas, pareadas y adosadas y vivienda plurifamiliar en manzana cerrada.

Se permite la construcción de un tipo de edificio plurifamiliar “tumbado” que resultará de la agrupación de viviendas unifamiliares, formando un conjunto edificatorio sobre una parcela común en régimen de propiedad horizontal con zonas libres y equipamientos compartidos, en el que el acceso puede ser desde un espacio mancomunado que actúa como elemento de relación entre el espacio interior de las viviendas y la vía pública o espacio exterior.

Las edificaciones dotacionales serán aisladas, salvo en el caso de uso comercial y social, que podrá ser en manzana cerrada.

Artículo 32. Edificación Aislada

Se entiende por edificación aislada aquella que tiene todas sus fachadas exentas.

Artículo 33. Edificación Adosada

Se denomina edificación adosada a la que tiene un testero unido a otra edificación.

Artículo 34. Edificación Cerrada

Será aquella que esta adosada al menos por dos de sus lados.

Artículo 35. Alturas Máximas de la Edificación

La altura total de las edificaciones se limita, además de en función del número de plantas permitidas, a las distancias verticales máximas y mínimas, que se adoptarán en base a uniformar líneas de cornisa y demás elementos competitivos con los edificios colindantes.

No se computará dentro del número máximo de plantas permitido la que, tenga la cara inferior del forjado de techo a una distancia menor o igual a 1,50 m. de la rasante del terreno o acera, tomada en el punto medio de la fachada de cada módulo de vivienda. Si, cumpliendo esta disposición, y por existir diferencia de cotas entre las rasantes del terreno tomadas en el punto medio de las fachadas anterior y posterior de cada módulo de vivienda, la planta en cuestión fuera accesible desde la fachada de cota de terreno más baja y siempre que la altura libre de aquélla no sea superior a 2,20 m., no será tampoco computable dentro del número de plantas permitido.

Por encima de la altura máxima permitida solamente se permiten los faldones de cubierta, construcciones bajo cubierta, casetones de cajas de escaleras, cuartos para maquinaria de instalaciones y chimeneas. En todo caso y atendiendo a las normas generales urbanísticas

se permitirán

“los faldones de las cubiertas, los remates de las cajas de escaleras, casetas de ascensores, depósitos y otras instalaciones, cuyos forjados no podrán superar una altura de 3.50 m sobre la cornisa. La superficie de las mismas no podrá ser superior a 25 m² en total y deberán estar retranqueadas a fachada 3 m, antepechos, barandillas y remates ornamentales”.

Solo se permiten huecos en el faldón inclinado de la cubierta.

Artículo 36. Sótano y Semisótanos

1.- Se entiende por semisótano el local en el que la cara inferior del forjado de techo esté comprendido entre 0,80 y 1,50 m. de la rasante de la calle medidos en el punto medio de la fachada.

2.- Lo locales que situados por debajo de la rasante, no cumplan la condición anterior, serán considerados sótanos.

3.- La altura libre de sótanos y semisótanos no podrá ser inferior a 2,20 m.

Artículo 37. Edificabilidad

En la medición de la edificabilidad han de incluirse los cuerpos volados. Las terrazas computarán por el total de su superficie en el caso de hallarse cerradas por tres de sus caras y por la mitad en los demás casos.

No se incluirán en la medición los soportales y la parte diáfana de la edificación al nivel de la rasante del terreno siempre que estén sin cerramiento y sean de libre acceso.

Los sótanos o semisótanos así como las edificaciones permitidas por encima de la altura máxima no computarán a efectos de edificabilidad.

Artículo 38. Ocupación

Se define como la relación de la proyección en planta de la edificación, sin incluir los patios interiores, respecto a la superficie neta de la parcela.

Artículo 39. Retranqueos

Las viviendas recayentes al vial Calle D y vial Calle H en uno de sus márgenes y según se refleja en el plano “08/O-1 ORDENACIÓN GENERAL. ZONIFICACIÓN”, se establece un retranqueo obligatorio de dos metros a contar desde la línea de fachada. La superficie de terreno comprendida en ese retranqueo podrá utilizarse como patio delantero de la vivienda, permitiéndose la construcción de cerramientos de obra hasta una altura máxima de dos metros y con las características fijadas en el artículo 41.

En el resto de parcelas no se fijan retranqueos obligatorios, y en caso de realizarse, se tratarán las medianerías al descubierto con las mismas calidades de la fachada principal.

Artículo 40. Plazas de Aparcamiento

Será obligatoria la reserva del número mínimo de plazas interiores de aparcamiento que se establecen según los diferentes usos:

- Uso de vivienda: Una por cada vivienda unifamiliar.
- Uso comercial: Una por cada 100 m² de edificación destinada a venta al público.
- Uso socio-cultural, docente y asistencial: Una por cada 100 m² edificados.

Artículo 41. Cerramientos de Parcelas

Cuando existan retranqueos la separación entre las vías públicas y las parcelas se realizarán con cerramiento que serán de fábrica maciza hasta una altura superior a 1,00 m., pudiendo llevar sobre ella rejas, alambradas o setos vegetales de una altura máxima de 2,00 m.

Los cerramientos entre parcelas medianeras podrán ser del mismo tipo o solamente de alambradas y/o setos hasta una altura máxima de 3,00 m.

Capítulo VII. Derecho Supletorio

Artículo 42. Derecho Supletorio

En lo no previsto en las presentes Ordenanzas serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Reforma de la Ley del Suelo y Ordenación Urbana, Texto Refundido, aprobado por Real Decreto 1/1992 de treinta de Junio, los Reglamentos de Planeamiento y Disciplina Urbanística aprobados por Reales Decretos 2.159 y 2.187 de 23 de junio de 1.978, Reglamento de Gestión Urbanística aprobado por Real Decreto 3.288/78, de 25 de agosto, Normas Subsidiarias Municipales de Santo Tome y disposiciones complementarias.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Santo Tomé, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo, ante el juzgado correspondiente en Jaén, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estimen pertinente.

Santo Tomé, a 01 de Agosto de 2016.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JIMÉNEZ NOGUERAS.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREDEL CAMPO (JAÉN)

3872 *Aprobación definitiva de Expte. núm. 2016/1588, de concesión de crédito extraordinario núm. 17/2016.*

Edicto

Doña Francisca Medina Teba, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén).

Hago saber:

Que contra el acuerdo plenario adoptado el día 08 de julio de 2016, por el que efectuó la aprobación provisional del expediente de concesión de crédito extraordinario número 17/2016, financiado con nuevos ingresos no previstos en el presupuesto, no se ha presentado reclamación alguna, por lo que se considera definitivamente aprobado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 177.2 en relación con el 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 38 en relación con el 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

La modificación de crédito es la siguiente:

A) Aplicaciones presupuestarias a las que se dota de créditos extraordinarios:

DENOMINACIÓN		IMPORTE
15100. 60906	PROYECTO REPARC. UNIDAD DE EJECUCIÓN SU-14	85.000,00
SUMAS		85.000,00

B) Nuevos o ingresos no previstos:

DENOMINACIÓN		IMPORTE
396.10	CUOTAS DE URBANIZACIÓN	85.000,00
SUMAS		85.000,00

Siendo coincidentes los importes de la modificación de crédito y de los nuevos ingresos, se mantiene el equilibrio del Presupuesto, tal y como exige el artículo 16.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en los artículos 23 y 38.3 del citado Real Decreto.

Torredelcampo, a 12 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, FRANCISCA MEDINA TEBA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREDONJIMENO (JAÉN)

3866 *Publicación delegación de funciones de Alcaldía en el Primer Teniente Alcalde, don Manuel Anguita Quesada.*

Edicto

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Torredonjimeno.

Hace saber:

Que por Resolución de la Alcaldía de fecha 12 del actual mes de agosto se ha resuelto delegar en don Manuel Anguita Quesada, primer Teniente Alcalde de este Ayuntamiento, las funciones de la Alcaldía los días 13 a 26 del actual mes de agosto, ambos inclusive.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial el art. 47.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Torredonjimeno, a 12 de Agosto de 2016.- El Alcalde-Presidente, JUAN ORTEGA ANGUIA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3859 *Expuesto al público el padrón de contribuyentes de las tasas por entrada y salida de vehículo a través de las aceras y reservas de aparcamientos, correspondiente al año 2016, y anuncio de cobranza.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2016, ha aprobado provisionalmente el padrón de contribuyentes de las Tasas por Entrada y Salida de Vehículos a través de las aceras y reservas para aparcamientos, correspondiente al año 2016, que queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el B.O.P.

De conformidad con el art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra los actos sobre aplicación y efectividad de dichos tributos, podrá formularse el recurso de reposición específicamente previsto al efecto en el art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, siendo impugnables, mediante dicho recurso, todos los actos dictados en vía de gestión de las citadas tasas. El recurso de reposición, se interpondrá dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicite, o al de finalización del periodo de exposición pública de la lista cobratoria y el correspondiente censo de contribuyentes u obligados al pago.

Simultáneamente se anuncia la cobranza en periodo voluntario de las Tasas por Entrada y Salida de Vehículos a través de las aceras y reservas para aparcamientos, del año 2016.

La deuda tributaria, con carácter general, deberá ser satisfecha en las entidades colaboradoras, del 5 de septiembre al 11 de noviembre de 2016, ambos inclusive, mediante la presentación del correspondiente aviso de pago. Para facilitar el ingreso del citado impuesto, el reparto de los avisos de pago se efectuará, mediante envío, sin carácter de notificación, al domicilio fiscal de los propios contribuyentes, pudiendo ser retirado, no obstante, en las dependencias de los Servicios Económicos del Ayuntamiento, en horario de 9:00 a 13:30 horas, permaneciendo las oficinas cerradas los sábados, domingos y festivos.

La domiciliación bancaria sigue siendo efectiva, si se hubiese presentado en la forma y plazos reglamentarios señalados por este Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, si no se hubiera satisfecho la deuda tributaria, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengará el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con los arts. 26 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento a los efectos señalados.

Villanueva del Arzobispo, a 10 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3860 *Expuesto al público el padrón de contribuyentes de la tasa por prestación de servicios en el Centro de Estancias Diurnas "La Alegría", del mes de abril de 2016, y anuncio de cobranza.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2016, ha aprobado provisionalmente el padrón de contribuyentes de la Tasa por Prestación de Servicios en el Centro de Estancias Diurnas "La Alegría", correspondiente al mes de abril del año 2016, que queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el B.O.P.

De conformidad con el art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra los actos sobre aplicación y efectividad de dicho tributo, podrá formularse el recurso de reposición específicamente previsto al efecto en el art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, siendo impugnables, mediante dicho recurso, todos los actos dictados en vía de gestión de la citada tasa. El recurso de reposición, se interpondrá dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicite, o al de finalización del periodo de exposición pública del padrón de contribuyentes.

Simultáneamente se anuncia la cobranza en periodo voluntario de la Tasa por Prestación de Servicios en el Centro de Estancias Diurnas "La Alegría", correspondiente al mes de abril del año 2016.

La deuda tributaria, con carácter general, deberá ser satisfecha en las entidades colaboradoras durante el periodo voluntario de cobranza comprendido entre los días 29 de julio y 29 de septiembre de 2016, ambos inclusive. La domiciliación bancaria sigue siendo efectiva, si se hubiese presentado en la forma y plazos reglamentarios señalados por este Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, si no se hubiera satisfecho la deuda tributaria, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengará el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con

los arts. 26 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento a los efectos señalados.

Villanueva del Arzobispo, a 10 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3861 *Expuesto al público el padrón de contribuyentes del precio público del servicio de ayuda a domicilio del mes de febrero de 2016, y anuncio de cobranza.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2016, ha aprobado provisionalmente el padrón de contribuyentes del Precio Público por Servicio de Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de febrero de 2016, que queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el B.O.P.

De conformidad con el art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra los actos sobre aplicación y efectividad de dicho tributo, podrá formularse el recurso de reposición específicamente previsto al efecto en el art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, siendo impugnables, mediante dicho recurso, todos los actos dictados en vía de gestión del citado precio público. El recurso de reposición, se interpondrá dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicite, o al de finalización del periodo de exposición pública del padrón de contribuyentes.

Simultáneamente se anuncia la cobranza en periodo voluntario del Precio Público por Servicio de Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de febrero de 2016.

La deuda tributaria, con carácter general, deberá ser satisfecha en las entidades colaboradoras en el periodo voluntario de cobranza comprendido entre los días 28 de junio y 28 de agosto de 2016, ambos inclusive.

La domiciliación bancaria sigue siendo efectiva, si se hubiese presentado en la forma y plazos reglamentarios señalados por este Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, si no se hubiera satisfecho la deuda tributaria, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengará el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con los arts. 26 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento a los efectos señalados.

Villanueva del Arzobispo, a 10 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3862 *Expuesto al público el Censo de contribuyentes y la lista cobratoria del Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica del año 2016, y anuncio de cobranza.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que de conformidad con los datos facilitados por la Agencia Tributaria y la Ordenanza Fiscal Municipal, la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2016, ha aprobado la lista cobratoria del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza rústica, correspondiente al año 2016, así como las correspondientes liquidaciones tributarias, conforme al Censo de contribuyentes del citado Impuesto, documentos éstos que quedan expuestos durante el plazo de quince días hábiles.

De conformidad con el art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra los actos sobre aplicación y efectividad de dicho tributo, podrá formularse el recurso de reposición específicamente previsto al efecto en el art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, siendo impugnables, mediante dicho recurso, todos los actos dictados en vía de gestión del citado Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza rústica. El recurso de reposición, se interpondrá dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicite o al de finalización del período de exposición pública de la lista cobratoria y el correspondiente Censo de contribuyentes u obligados al pago.

Simultáneamente se anuncia la cobranza en período voluntario del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza rústica correspondiente al presente año 2016.

La deuda tributaria, con carácter general, deberá ser satisfecha en las entidades colaboradoras, del 5 de septiembre al 11 de noviembre de 2016, ambos inclusive, mediante la presentación del correspondiente aviso de pago. Para facilitar el ingreso del citado impuesto, el reparto de los avisos de pago se efectuará, mediante envío, sin carácter de notificación, al domicilio fiscal de los propios contribuyentes, pudiendo ser retirado, no obstante, en las dependencias de los Servicios Económicos del Ayuntamiento, en horario de 9:00 a 13:30 horas, permaneciendo las oficinas cerradas los sábados, domingos y festivos.

La domiciliación bancaria sigue siendo efectiva, si se hubiese presentado en la forma y plazos reglamentarios señalados por este Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de ingreso en período voluntario, si no se hubiera satisfecho la deuda tributaria, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengará el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con los arts. 26 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento a los efectos señalados.

Villanueva del Arzobispo, a 10 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3863 *Expuestos al público los padrones de contribuyentes de las tasas por servicios de agua, basura y alcantarillado correspondientes al segundo trimestre de 2016, y anuncio de cobranza.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2016, ha aprobado provisionalmente el padrón de contribuyentes y la lista cobratoria de las Tasas por Suministro de Agua y por los servicios de Basura y Alcantarillado, correspondientes al segundo trimestre del año 2016, así como las correspondientes liquidaciones tributarias, conforme al Censo de contribuyentes de las citadas Tasas, y el Canon autonómico e IVA, cuyo desglose obra en el expediente de su razón.

De conformidad con el art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, contra los actos sobre aplicación y efectividad de dichos tributos, podrá formularse el recurso de reposición específicamente previsto al efecto en el art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, siendo impugnables, mediante dicho recurso, todos los actos dictados en vía de gestión de las citadas tasas. El recurso de reposición, se interpondrá dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicite, o al de finalización del periodo de exposición pública de la lista cobratoria y el correspondiente censo de contribuyentes u obligados al pago.

Simultáneamente se anuncia la cobranza en periodo voluntario de las Tasas por Suministro de Agua y por servicios de Basura y Alcantarillado, del segundo trimestre del año 2016.

La deuda tributaria, con carácter general, deberá ser satisfecha en las entidades colaboradoras, del 16 de agosto al 16 de octubre de 2016, ambos inclusive, mediante la presentación del correspondiente aviso de pago. Para facilitar el ingreso del citado impuesto, el reparto de los avisos de pago se efectuará, mediante envío, sin carácter de notificación, al domicilio fiscal de los propios contribuyentes, pudiendo ser retirado, no obstante, en las dependencias de los Servicios Económicos del Ayuntamiento, en horario de 9:00 a 13:30 horas, permaneciendo las oficinas cerradas los sábados, domingos y festivos.

La domiciliación bancaria sigue siendo efectiva, si se hubiese presentado en la forma y plazos reglamentarios señalados por este Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, si no se hubiera satisfecho la deuda tributaria, ésta será exigida por el procedimiento de apremio y devengará el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con los arts. 26 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento a los efectos señalados.

Villanueva del Arzobispo, a 10 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)

3865 *Aprobado el Plan de Disposición de Fondos de Tesorería del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo.*

Edicto

Doña M^a. Isabel Rescalvo Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Jaén).

Hace saber:

Que esta Alcaldía, mediante Resolución nº 241/2016, de 11 de agosto, ha aprobado el Plan de Disposición de Fondos de la Tesorería del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo, que se adjunta al presente.

Lo que se publica haciéndose saber que contra dicha resolución y el Plan, cuyo texto íntegro se inserta a continuación, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jaén, al que por turno corresponda (artículos 8.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa). No obstante, se podrá interponer, con carácter previo y potestativo, recurso de reposición en esta Alcaldía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación (artículo 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, según redacción dada por Ley 11/1999, de 21 de abril).

ANEXO

PLAN DE DISPOSICIÓN DE FONDOS DE LA TESORERÍA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO

La normativa vigente establece la obligatoriedad de formular un Plan de Disposición de Fondos con objeto de establecer unos criterios que determinen cómo y cuándo van a salir los fondos municipales, objetivo que debe ajustarse a lo dispuesto en dicha normativa que, básicamente, está constituida por:

Legislación aplicable.

1) El artículo 187 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, que dispone: «La expedición de las órdenes de pago se acomodará al plan de disposición de fondos de la Tesorería que se establezca por el Presidente que, en todo caso, deberá recoger la prioridad de los gastos de personal y de las obligaciones contraídas en ejercicios

anteriores».

2) El artículo 65 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, de desarrollo del capítulo I del título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, que establece: «La expedición de órdenes de pago se acomodará al plan de disposición de fondos que se establezca, con la periodicidad y vigencia que el mismo determine, por el Presidente o por el órgano facultado para ello en el caso de organismos autónomos dependientes. El plan de disposición de fondos considerará aquellos factores que faciliten una eficiente y eficaz gestión de la Tesorería de la entidad y recogerá necesariamente la prioridad de los gastos de personal y de las obligaciones contraídas en ejercicios anteriores».

3) El artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que señala: «El pago de los intereses y el capital de la deuda pública de las Administraciones Públicas gozará de prioridad absoluta frente a cualquier otro gasto

4) La disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada por la Ley Orgánica 4/2012, de 28 de septiembre que determina: «Las Administraciones Públicas deberán disponer de planes de tesorería que pongan de manifiesto su capacidad para atender el pago de los vencimientos de deudas financieras con especial previsión de los pagos de intereses y capital de la deuda pública».

5) Las Bases de Ejecución del vigente Presupuesto Municipal.

Regulación:

I. El Plan de Disposición de Fondos de la Tesorería del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo tiene por objeto conseguir una adecuada distribución temporal de los pagos acomodándolos a las disponibilidades de efectivo previstas en la Tesorería Municipal que permita una correcta estimación de las necesidades de endeudamiento del Ayuntamiento y la optimización del empleo de los recursos disponibles.

II. La gestión de los fondos integrantes de la Tesorería se realizará bajo el principio de unidad de caja con la centralización de todos los fondos y valores generados por operaciones presupuestarias y por operaciones no presupuestarias, salvo disposición legal en contrario y, en concreto, el artículo 165.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL que dispone que “Los recursos de la entidad local y de cada uno de sus organismos autónomos y sociedades mercantiles se destinarán a satisfacer el conjunto de sus respectivas obligaciones, salvo en el caso de ingresos específicos afectados a fines determinados”.

III. Se ordena a la Tesorería Municipal la utilización de todos los recursos dinerarios disponibles para el pago de las obligaciones.

IV. El Plan de Disposición de Fondos podrá ser revisado a lo largo del ejercicio En función de las modificaciones producidas en las disponibilidades líquidas efectivas o previstas de la Tesorería.

V. El Plan de Disposición de Fondos es un acto jurídico reglamentario que establece normas sobre la priorización de pagos de naturaleza permanente, constituyéndose en un documento de carácter obligatorio, cuya formulación es competencia de la Alcaldía-Presidencia, y constituye la expresión normativa de los criterios para la ordenación del pago, con respeto a los límites de prioridad señalados en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada por la Ley Orgánica 4/2012, de 28 de septiembre, el artículo 187 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL y en otras normas de aplicación.

Por su carácter normativo, ha de ser publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, siendo impugnabile en vía contencioso-administrativa.

No puede ser modificado, por tanto, mediante acto singular, ni por el Presidente, ni por el Pleno, por el principio de inderogabilidad singular de los reglamentos.

El Plan de Disposición de Fondos es un reglamento interno, que sirve para organizar el funcionamiento de un servicio burocrático administrativo, que según el Ordenamiento Jurídico tiene, entre otros, carácter obligatorio, indispensable y planificador, siendo un instrumento de coordinación y control de alta utilidad para el eficiente funcionamiento de la Tesorería, al mismo tiempo que condicionará el plan y programa de la misma, que confeccione el Tesorero de la Corporación, en consonancia con lo dispuesto en los artículos 196.1.c) del TRLRHL y 5.1ª) del Real Decreto 1174/1987.

La competencia para su aprobación corresponde a la Sra. Alcaldesa-Presidente mediante Resolución de Alcaldía.

VI. Todo esto lleva a precisar su finalidad: Documento de ordenación y de planificación de los gastos, para que se ordene la expedición de los documentos conformadores de ello y el pago correspondiente y, bajo el principio constitucional de la eficacia (artículo 103.1 de la Constitución), conseguir resultados eficientes. En cualquier caso, el Plan de Disposición de Fondos deberá ser elaborado teniendo en cuenta, en primer lugar, la prioridad absoluta del pago de la deuda pública tal y como fija el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que establece que “El pago de los intereses y el capital de la deuda pública de las Administraciones Públicas gozará de prioridad absoluta frente a cualquier otro gasto”, y en segundo lugar el orden de prelación que dispone el artículo 187 del TRLRHL, en cuanto que tendrán preferencia los pagos para gastos de personal y las obligaciones de ejercicios cerrados. En este sentido, en virtud de lo dispuesto en los artículos 214.2.b) y c) del TRLRHL, la Intervención Municipal está obligada a comprobar que se cumplan las prioridades en los pagos, debiendo formular el correspondiente reparo que pusiera de manifiesto el incumplimiento de las prioridades legales en los mismos.

VII. En base a las consideraciones y fundamentos jurídicos señalados, desde esta Tesorería se propone que por la Alcaldía-Presidencia se apruebe el siguiente:

Plan de Disposición de Fondos

En la programación mensual de las órdenes de pago a emitir respecto de las obligaciones presupuestarias reconocidas y de pagos de naturaleza no presupuestaria emitidas conforme a la normativa de aplicación, se estará al siguiente orden sucesivo de prelación:

A) Orden de prelación:

1. Pagos correspondientes a la carga financiera que constan en los capítulos 3 y 9 del presupuesto, ajustándose a los vencimientos establecidos en los cuadrados de amortización de los créditos y préstamos correspondientes.

2. Cancelación si no es posible la renovación o no se considera necesaria, de operaciones de tesorería a su vencimiento.

3. Retribuciones líquidas del personal. En este nivel se encuentran comprendidos los gastos clasificados en el Capítulo I de la clasificación económica del presupuesto de gastos.

4. Pagos extra-presupuestarios a realizar en concepto de cuotas retenidas a los empleados por razón de cotizaciones a la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes, así como los derivados de liquidaciones trimestrales en concepto de impuestos retenidos a los perceptores de rentas abonadas por la Corporación y en especial las correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, salvo que, en ambos casos, se hubiesen obtenido aplazamiento de la obligación de ingreso en modo reglamentario y otro de tipo de retenciones tales como embargos, etc.

5. Pagos de naturaleza presupuestaria en concepto de cotizaciones empresariales de cualquier régimen de la Seguridad Social, salvo aplazamiento de la obligación de pago obtenido en modo reglamentario.

6. Facturas u otros documentos que deban ser objeto de justificación para la recepción de una subvención y tal justificación esté sometida a plazo, lo que se motivará mediante el correspondiente informe técnico, y Pólizas de seguros, para evitar la falta de cobertura de siniestros.

7. Pago de obligaciones contraídas en ejercicios anteriores tanto de naturaleza presupuestaria como no presupuestaria sin incluir los intereses que se pudieran entender devengados a tenor de lo dispuesto en la Ley 15/2010 de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas para la lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. Asimismo, se incluye en este nivel el pago de las obligaciones que debieron ser contraídas en ejercicios anteriores y que lo han sido en el ejercicio corriente por reconocimiento extrajudicial de créditos, mediante el preceptivo acuerdo del Ayuntamiento Pleno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

8. Pagos y/o depósitos a efectuar correspondientes a obligaciones derivadas de acuerdos adoptados por la Corporación para dar cumplimiento a sentencias firmes por las que el Ayuntamiento fuera condenado al abono de una cantidad cierta.

9. Pago de otras liquidaciones tributarias si hubiese y el pago de obligaciones en concepto de cancelación de fianzas y depósitos no voluntarios constituidos por terceros ante el ente local.

10. Devolución de ingresos indebidos, duplicados o excesivos así como las garantías voluntarias que se hubiesen constituido en metálico.

11. Pagos por servicios públicos, estimados por el ordenador de pagos como de primera necesidad y Ayudas sociales vinculadas a la capacidad económica del perceptor, para evitar situaciones de emergencia social.

12. Otros pagos.

B) Normas generales de aplicación:

Primera.-Cuando de la programación de las disponibilidades líquidas que ha de realizar mensualmente la Tesorería, se dedujese que el cumplimiento del orden de prelación que se establece en el presente Plan de Disposición de Fondos, llevara a una dudosa cobertura del pago de los vencimientos de deudas financieras en alguno de los periodos mensuales del trayecto programado, se ajustará la programación prevista de las órdenes de pago mensuales de cualesquier otra obligación en orden inverso de prelación, a fin de dotar de oportuna cobertura a los pagos de intereses y capital de la deuda pública, en el periodo de disponibilidades contemplado.

Segunda.-Los pagos presupuestarios que tengan su origen en contratos celebrados al amparo 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 se ordenarán con el tiempo suficiente para que el pago quede realizado en los plazos a que se refiere el artículo 216.4 de la citada ley.

C) Normas específicas de aplicación:

Primera.-En los supuestos en los que por imperativo legal, convencional o, por aplicación de acuerdos plenarios de esta Corporación, el producto de un determinado ingreso, estuviera afectado a un gasto, tal producto se entenderá Tesorería separada y se destinarán con prioridad a la atención de pagos correspondientes al fin afectado y así lo establece el artículo 165.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL que dispone que “Los recursos de la entidad local y de cada uno de sus organismos autónomos y sociedades mercantiles se destinarán a satisfacer el conjunto de sus respectivas obligaciones, salvo en el caso de ingresos específicos afectados a fines determinados”.

Segunda.-Cuando se trate de gastos financiados con subvenciones finalistas en los que el cobro de las mismas esté condicionado a la justificación del pago de los citados gastos, en los supuestos en que finalice el plazo de justificación, dichos gastos tendrán carácter prioritario.

Tercera.-El presente plan de disposición de fondos tendrá periodicidad trimestral. Si no quedara aprobado un nuevo plan antes de la finalización de cada trimestre, su vigencia quedará prorrogada automáticamente hasta la aprobación del siguiente plan.

D) Fechas de pagos: Con objeto de ordenar la actividad de la tesorería y conseguir una mayor eficiencia en su gestión, el pago de las obligaciones reconocidas, y sin perjuicio de lo

establecido en normas que regulen negocios jurídicos determinados, se realizará como regla general los martes cada semana, excepto los pagos de las nóminas del personal, cuotas de los seguros sociales, retenciones de IRPF, amortización de deuda, etc. que se harán efectivos en los vencimientos o dentro de los plazos establecidos en sus respectivas normas reguladoras. Las órdenes de pago deberán estar en la Tesorería con el tiempo necesario para que los pagos se realicen a sus beneficiarios en las fechas establecidas en este Plan, previa comprobación de que estos se encuentran al corriente de pago en sus obligaciones tributarias procediéndose, en caso contrario, conforme determina la Ley General Tributaria para la compensación de oficio de deudas tributarias que se encuentren en periodo ejecutivo.

Villanueva del Arzobispo, a 11 de Agosto de 2016.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a ISABEL RESCALVO MARTÍNEZ.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

3880 *Convenio Colectivo para la empresa Valeo Iluminación, S.A.*

Edicto

Convenio o Acuerdo: Valeo Iluminación, S.A. (Antes Faespa Martos, S.A.)

Expediente 23/01/0084/2016

Fecha: 27/07/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Sergio Rufo Serrano Bermúdez.

Código: 23000761011989

Referencia: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos

Código Convenio: 23000761011989

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Valeo Iluminación, S.A., recibido en esta Delegación Territorial en fecha 25 de julio de 2016, suscrito por la Comisión Paritaria el día 11 de julio de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

Esta Delegación Territorial

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE VALEO ILUMINACIÓN, S.A.

Preámbulo

El presente convenio colectivo de empresa, es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores de la misma, bajo el principio de buena fe y en aras a la búsqueda del necesario equilibrio entre los legítimos intereses de las partes negociadoras de dicho convenio, siendo por tanto el texto de referencia para las partes signatarias del mismo en materia de condiciones de trabajo de aplicación en la empresa.

El citado texto convencional, mantiene el criterio refundidor ya indicado en el convenio anterior, de forma que se ha incorporado a su texto cualquier práctica presente en la empresa con anterioridad a su redacción; de forma que habiéndose refundido en su texto todo aquello que se ha considerado oportuno, cualquier otra práctica que se hubiera venido aplicando con anterioridad a la vigencia de este convenio ha quedado suprimida y sin efecto alguno.

No obstante, en materia de entrega por la empresa de la denominada “cesta de navidad” se estará a los usos y costumbres, acomodando su entrega a las obligaciones correspondientes en materia tributaria y de seguridad social.

Las partes firmantes del presente convenio, se han inspirado en sus distintas posiciones negociadoras, en todo aquello dispuesto en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de los años 2015 – 2016 – 2017, firmado por las entidades empresariales CEOE y CEPYME y por las entidades sindicales UGT y CC.OO., publicado en el BOE nº 147, de 20 de junio de 2015, teniendo por objetivo fundamental el mantenimiento del volumen de actividad empresarial y del empleo existente en la empresa, así como la consolidación del mismo.

Ambas partes, se comprometen en la aplicación de un espíritu de colaboración positiva, encaminada al mantenimiento de la paz social en el seno de la empresa, así como en cuanto al seguimiento y corrección de cualquier actitud que vulnere los derechos fundamentales de las personas y en especial en todo aquello relacionado con el acoso laboral, acoso sexual y acoso en razón del sexo.

Partiendo de la igualdad y no discriminación por razón del sexo de los trabajadores de la empresa, el presente convenio colectivo se ha redactado mediante la utilización neutra de los términos comprensiva de ambos sexos.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de aplicación única y exclusivamente al centro de trabajo ubicado en la localidad de Martos (Jaén) de la empresa Valeo Iluminación, S.A., afectando a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el desempeño de funciones: Técnicas, Comerciales, Administrativas, Compras, Logística, Producción, Mantenimiento, y cuales quiera otras radicadas en el citado centro de trabajo e incluidas en el ámbito personal

del mismo.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las disposiciones del presente convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito territorial y funcional, si bien a los empleados clasificados como Cuadros o Asimilados no les será de aplicación el contenido de los artículos 29, 30, 31.a), 32, 34, 35, 37 y 39 incluidos en el Capítulo V de dicho convenio, al establecerse para esos colectivos un régimen salarial distinto al previsto en el presente convenio con carácter general.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial correspondiente, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2016, salvo para aquellas materias en que se establezca expresamente una vigencia distinta.

La vigencia de este convenio se mantendrá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4.- Denuncia y Prórroga.

La denuncia del presente convenio deberá producirse con una antelación de noventa días a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado por cualquiera de las partes y superada su vigencia, el contenido del convenio se mantendrá inalterable y será de aplicación a todos los efectos en tanto no se sustituya por un nuevo convenio. Para el caso de que no se produzca dicha denuncia o esta se produzca sin respetar el plazo de antelación citado, el contenido del presente convenio se prorrogará por años naturales hasta su sustitución por un nuevo convenio, que tendrá como fecha de entrada en vigor la que las partes signatarias de dicho nuevo convenio determinen.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal o reglamentaria, así como por resolución judicial firme, determinará la obligación de las partes firmantes del presente convenio de iniciar un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio de las respectivas contraprestaciones, subsanando así la pérdida del equilibrio resultante.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria conformada por la representación de la empresa y por la representación de los trabajadores, que estará integrada por un máximo de 18 personas, 9 por cada una de las partes firmantes del convenio.

Las decisiones de la comisión paritaria sobre los asuntos sometidos a la misma a instancias de cualquiera de las partes, se adoptarán por acuerdo de éstas, teniendo tales decisiones

carácter vinculante entre las mismas.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria sobre la decisión a adoptar, podrán las partes que conforman la misma acordar el sometimiento de las discrepancias existentes a un arbitraje, que deberá determinarse de común acuerdo. En su defecto, cada una de las partes que conforman la comisión paritaria podrá adoptar las acciones pertinentes que considere oportunas previstas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Esta comisión paritaria tendrá las facultades citadas en cuanto a la resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los términos indicados, y especialmente quedará facultada para alcanzar los acuerdos necesarios en las materias establecidas en el Artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de contratación temporal prevista en el Artículo 15.a) ET, la comisión paritaria queda facultada para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, así como para fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de empleo por medio de contratos derivados de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en relación con la plantilla total de la misma de acuerdo con lo previsto en el Artículo 15.b) del ET, así como efectuar un control de la materialización del plan de etapas previsto en el presente convenio en materia de contratación y/o conversión de contratos temporales en indefinidos.

Artículo 7 Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en este convenio podrán ser objeto de compensación y/o absorción con cualquiera otra condición económica preexistente, establecida por disposición legal, resolución judicial firme, convenio colectivo de ámbito superior, o cualquier otra fuente existente en derecho, actualmente vigente o que se promulgue o acuerde con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8.- Norma general.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, así como de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando en todo caso los derechos de representación colectiva previstos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La Representación Legal de los trabajadores, velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente ni el contenido del presente convenio.

Artículo 9.- Facultades de dirección.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- a) La determinación del rendimiento, según cualquiera de los sistemas nacionales e internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos de acuerdo al sistema de medición utilizado.
- c) La determinación del sistema para la obtención de los rendimientos superiores a los mínimos exigibles, en caso de que la Empresa considere oportuno su implantación, así como, en su caso, el establecimiento de incentivos en función de los rendimientos alcanzados superiores a los mínimos exigibles.
- d) La evaluación y adjudicación del número de medios necesarios para alcanzar el máximo rendimiento que en cada caso corresponda.
- e) La fijación de los índices de calidad exigibles y la determinación de los niveles de scrap admisibles en cada fase del proceso industrial.
- f) La exigencia de la atención, diligencia o vigilancia en el cuidado de los medios de trabajo asignados al trabajador para el desarrollo de su actividad profesional.
- g) La determinación de la movilidad funcional y redistribución del personal, de acuerdo a las necesidades de organización y producción.
- h) La determinación de las modificaciones referidas al método de trabajo, distribución del personal, cambios en las funciones de cada puesto de trabajo, y variaciones técnicas de los medios, instalaciones, y sistemas de trabajo.
- i) La determinación de los nuevos rendimientos de acuerdo a las condiciones que resulten tras el cambio de los métodos operativos de los procesos industriales de fabricación o manipulación, materias primas, medios de trabajo, y condiciones en general de prestación de servicios.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo, medios asignados, y rendimientos establecidos, pese a la existencia de disconformidad por la representación legal de los trabajadores, en tanto no se resuelvan las discrepancias existentes.
- k) Cualesquiera otras análogas que por su finalidad e importancia vengan asignadas por la legislación general vigente.

Artículo 10.- Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Todas aquellas derivadas de lo previsto en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información y consulta a la representación legal de los trabajadores.

- b) Establecer un periodo de prueba razonable para introducir en la actividad empresarial todos los cambios referidos a organización industrial, sistemas, rendimientos, etc.
- c) Poner a disposición de los trabajadores, la especificación del contenido de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- d) Estimular las iniciativas encaminadas a la mejora y perfeccionamiento de la actividad industrial.
- e) Informar a la representación legal de los trabajadores de la evolución de los ratios establecidos en el Sistema de Producción Valeo.
- f) Velar por la salud física y mental del personal, eliminando cualquier circunstancia que razonablemente pueda considerarse perjudicial, de acuerdo con las pautas que establezca el servicio de prevención de la empresa.
- g) Desarrollar los criterios de aplicación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al objeto de facilitar la misma.
- h) Publicar y distribuir entre el personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo; así como el código ético del Grupo Valeo.

Artículo 11.- Sistema de trabajo.

La organización del trabajo en todas y cada una de las unidades orgánicas de la Empresa, tanto en las productivas como en las de apoyo logístico, técnico y/o administrativo estará regulada y se adecuará en todo momento a los principios y normas del Sistema de Producción Valeo (S.P.V.).

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán adscritos a las diferentes unidades operativas o funcionales de que se compone la estructura organizativa de la Empresa. Dicha adscripción estará sujeta al ejercicio de las facultades organizativas de la Dirección, con arreglo a las necesidades productivas de cada momento. A nivel de la estructura productiva, la célula organizativa básica será el Equipo Autónomo de Producción (E.A.P.), al que se le asignan las siguientes funciones:

1.- Fabricación.

1.1.- Lograr un nivel óptimo en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.

1.2.- Realizar el aprovisionamiento de materiales conforme a la metodología Kanban.

1.3.- Realizar el control y registro de las unidades producidas, interrupciones e incidentes.

1.4.- Gestionar la organización del trabajo en lo referente a la distribución de tareas, pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del S.P.V. y del presente Convenio.

1.5.- Llevar a cabo el desarrollo del trabajo, de conformidad con los principios del Sistema

de Producción Valeo (S.P.V.).

2.- Calidad y Autocontrol.

2.1.- Realizar el autocontrol de la calidad del producto en las distintas fases de la operación, visualmente y/o mediante la utilización de patrones de medición directa.

2.2.- Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de autocalidad.

2.3.- Aplicar las normas e instrucciones de control conforme a la regla de paro al primer defecto.

2.4.- Verificar el adecuado funcionamiento de los instrumentos automáticos de control Poka-Yokes.

3.- Mantenimiento.

3.1.- Mantener las máquinas/herramientas y otros equipos de producción en estado de producir conforme a los estándares establecidos.

3.2.- Realizar el mantenimiento de las máquinas y equipos de producción asignados, verificando niveles, efectuando engrases, sustituyendo componentes y piezas defectuosas, conforme a los manuales técnicos e instrucciones predefinidas.

3.3.- Participar en el análisis de averías.

3.4.- Aplicar la metodología 5 S.

4.- Reglaje y Cambio de Serie.

4.1.- Efectuar reglajes y cambios de utillajes o de serie, validando la primera pieza producida después de la operación.

4.2.- Registrar los tiempos de cambio de serie.

5.- Mejora de Procesos/Procedimientos.

5.1.- Participar, a través de los planes de acción establecidos y demás mecanismos previstos en el Sistema de Producción Valeo (S.P.V.), en el diseño y mejora del área de trabajo, así como en la simplificación y optimización de los procesos productivos.

5.2.- Participar en el Programa de iniciativas de Progreso, formulando propuestas de mejora.

6.- Comunicación Formación.

6.1.- Buscar el auto-desarrollo del equipo, mediante la adquisición progresiva de un conocimiento de todas las áreas y desarrollo de nuevas competencias.

6.2.- Facilitar la integración en el equipo del personal de nuevo ingreso, y asegurar una transmisión permanente de conocimientos entre todos los miembros.

6.3.- Trabajar de forma coordinada con otros equipos en la resolución de problemas comunes.

6.4.- Participar en la elaboración del Plan de Formación.

6.5.- Realizar la reunión diaria de 5' y la reunión mensual según el procedimiento establecido.

6.6.- Rellenar los paneles de comunicación visual.

7.- Seguridad, Ergonomía e Higiene Industrial.

7.1.- Cumplir las normas de seguridad, ergonomía e higiene en el trabajo.

7.2.- Mantener el área de trabajo limpia y ordenada, debiendo disponer de los medios necesarios.

7.3.- Contribuir a la definición ergonómica de los procesos de trabajo. El Comité de Empresa y las secciones sindicales realizarán un seguimiento de las acciones a desarrollar, junto con la Dirección y velarán por su cumplimiento. El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad en que deban de hacerse los estudios de los puestos de trabajo, siempre conforme a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 12.- Implantación de sistemas de organización.

En la implantación de cualquier sistema de organización se procederá de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa, de la implantación o cambio de gamas de trabajo que decida efectuar.

b) Se constituirá una comisión paritaria específica conformada por la dirección de la empresa y por la presentación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio, que elaborará un informe en relación al sistema de organización que se pretenda implantar, manifestando su acuerdo o desacuerdo de forma razonada en cuanto al sistema a adoptar. El plazo de elaboración del citado informe será como máximo de 15 días desde la comunicación por parte de la empresa de su pretensión.

c) De no existir acuerdo, en plazo de 15 días, de común acuerdo ambas partes podrá acordar acudir a un arbitraje, utilizando para ello los organismos paritarios establecidos a estos fines.

d) De no acudir a un arbitraje, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los órganos de mediación paritarios establecidos a estos fines.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 13.- Grupos Profesionales.

El sistema de clasificación profesional, se establece en base a dos únicos grupos profesionales. El Grupo Profesional de Operarios, G.P.1, en el que estarán incluidos todos los trabajadores ligados directamente a la producción, y el Grupo Profesional de Técnicos, G.P.2, en el que se incluirán los administrativos, técnicos, asimilados y cuadros.

La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional se ajustará a lo establecido en el Artículo 55 de este Convenio.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales se establecen niveles retributivos que van desde el Nivel 0 al Nivel 14 en el de Operarios, y desde el Nivel 1 al Nivel 20 en el de Técnicos. Los niveles retributivos 1 a 14 de ambos Grupos Profesionales serán idénticos, siendo compensadas las eventuales diferencias que pudieran existir mediante complementos personales.

El sistema a emplear para promocionar de un nivel retributivo al nivel inmediato superior viene descrito en el Artículo 54 de este Convenio y en el Anexo correspondiente.

Las tablas salariales donde se establecen las cuantías diarias y anuales para cada Grupo Profesional y Nivel retributivo, vienen indicadas en los Anexos núms. 1 y 3 de este Convenio.

Capítulo IV. Jornada, Licencias y Excedencias

Artículo 14.- Jornada Laboral Anual.

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborales, sin que el tiempo de descanso que se establece para el "bocadillo" tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo y por tanto no computará a tales efectos.

1. La jornada laboral del año 2016, se establece en 1.717,67 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 224 días; mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.717,67 horas efectivas se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

2. La jornada laboral del año 2017, se establece en 1.725,34 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 225 días, mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.725,24 horas efectivas, se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

3. La jornada laboral del año 2018, se establece en 1.725,34 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 225 días, mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.725,24 horas efectivas, se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

4. Esta jornada anual de 1.725,34 horas efectivas, quedará consolidada una vez finalizada la duración del presente convenio.

Artículo 15.- Cambio de Hora Legal.

En el caso del cambio horario de otoño, se abonará como extraordinaria la hora que se trabaje de más a las personas que por razones de producción la realicen, la cual tendrá la consideración de fuerza mayor sólo a efectos de su cómputo anual.

En el cambio horario de primavera, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se solapará el turno o se aplicará la hora no trabajada al saldo de horas individual existente.

Artículo 16.- Calendarios Laborales.

a) Los calendarios vigentes en la Empresa son los siguientes:

- Calendario partido (jornada partida de lunes a viernes).
- Calendario continuado de mañana de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de tarde de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de noche de lunes a viernes (de adscripción voluntaria si supera los 15 días, o para personal contratado específicamente para este calendario).
- Calendario doble rotativo mañana y tarde, de lunes a viernes.
- Calendario triple rotativo mañana, noche, tarde, de lunes a viernes.
- Calendario de 4º turno (8 o 9 tipos), para cubrir los 7 días de la semana.
- Calendario de fin de semana (calendario a tiempo parcial en uno, dos o tres turnos).
- Calendarios de 4º turno: Este turno se configura a partir de 4 equipos rotativos que trabajan 7 días de tarde, descansando los lunes y martes; con posterioridad 7 días de mañana descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad 7 días de noche descansando viernes, sábado y domingo.

Cuando se dé circunstancialmente una prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

b) El calendario de trabajo en régimen de jornada partida se efectuará durante toda la vigencia del convenio de forma que la jornada diaria correspondiente en relación con el número de días efectivos de trabajo, permita alcanzar la jornada efectiva prevista en términos anuales. En todo caso, la jornada de trabajo de los viernes será continuada durante todo el año. Los horarios diarios quedan establecidos de 8:00 a 13:00 horas de lunes a jueves; y de 14:00 a 17:07 horas, o de 14:30 a 17:37 horas, o de 15:00 a 18:07 horas de lunes a jueves, mientras que el viernes el horario diario queda establecido de

08:00 a 14:00 horas.

Este personal sujeto al régimen de jornada partida, prolongará su horario de trabajo de lunes a jueves de acuerdo con lo previsto en el Artículo 14.1, .2 y .3 del presente convenio al objeto de alcanzar la jornada anual prevista con carácter general.

c) En los calendarios en régimen de jornada continuada, el descanso para “bocadillo” será de 20 minutos/día, sin que se incluya en tal concepto los trabajadores en régimen de jornada partida en cuanto a los viernes de cada semana.

d) En relación a los días de ajuste de calendario del mes de diciembre de cada año, los contratos temporales finalizarán preferiblemente antes de dicho periodo de ajuste. De no ser así, en aquellos casos en que el trabajador no hubiese completado la jornada laboral anual, encontrándose en situación de alta en la empresa en dicho periodo de ajuste de calendario anual y precisamente en el mes de diciembre de cada año, generará derecho al disfrute proporcional de los días de ajuste que se correspondan con los días laborales efectivamente trabajados en el año de referencia. El resto de los días de ajuste del calendario anual establecidos en el mes de diciembre, se considerarán laborables a todos los efectos y, de no prestarse servicios efectivos, las horas correspondientes pasarán a formar parte del saldo de horas pendientes de recuperación mediante el sistema de modulación establecido en el presente convenio y una vez disfrutadas las vacaciones devengadas correspondientes a dicho año; de forma que, en caso de baja en la empresa sin haberse producido la correspondiente recuperación de horas no trabajadas, éstas se deducirán de la liquidación de haberes a favor del trabajador una vez se produzca su baja en la empresa.

Los distintos calendarios mencionados en el presente artículo, determinarán anualmente los calendarios específicos a cada uno de los años de vigencia del presente convenio, debiendo adaptarse a lo previsto en el mismo el calendario preexistente a la firma de este acuerdo al objeto de alcanzar la jornada anual determinada en el Artículo 14 del presente convenio colectivo.

Artículo 17.- Horarios de Trabajo.

Los horarios de trabajo para los años de vigencia del Convenio, que determinan el inicio y fin de la jornada en todos los calendarios, quedarán establecidos mediante Nota Interna, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior en cuanto a los horarios de los trabajadores de jornada partida.

Las reuniones de 5' diarios del personal sujeto a control horario adscrito a producción y en jornada continuada, se realizarán antes de comenzar la jornada ordinaria de trabajo.

La asistencia a las reuniones es necesaria para el correcto desarrollo y seguimiento del trabajo, no obstante su asistencia voluntaria. El tiempo empleado en las mismas no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La reunión mensual se realizará por los EAP's fuera de la jornada laboral, preferentemente antes o inmediatamente después de la jornada. Su asistencia será voluntaria y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El tiempo de las reuniones citadas (diarias y/o mensuales) que se realicen fuera de la

jornada de trabajo, se compensará por un valor igual al previsto para las horas de formación.

Artículo 18.- Turnos de Trabajo.

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo de los previstos en el Artículo 16 del presente convenio, que deberá conocer antes del comienzo del año natural correspondiente. Los cambios de calendario habituales (descanso semanal fijo) o de tipo/equipo en calendarios especiales de 4º turno por causas organizativas, técnicas o productivas, deberán ser conocidos por el departamento de Recursos Humanos y por los trabajadores afectados al menos con tres días de antelación, de forma que éstos últimos conozcan las razones de dicho cambio y el número de horas que el mismo genera en cuanto a la cuenta particular de cada trabajador.

En las unidades operacionales en que el desarrollo de su actividad de lunes a viernes produzca una saturación de los equipos y medios técnicos existentes, que impida hacer frente a las necesidades productivas derivadas de las demandas de los clientes, se establecerán turnos especiales de trabajo con una actividad semanal ininterrumpida. Dichos turnos se cubrirán, siempre que ello fuera posible, con personal adscrito a los mismos de manera voluntaria, o contratado específicamente al efecto, que realizarán su prestación de servicios en ciclos rotativos disfrutando de los oportunos días de descanso compensatorio previstos en el calendario laboral correspondiente.

Se abonará el plus previsto en el Artículo 34 de este Convenio a los trabajadores contratados a tiempo completo que presten sus servicios en turnos especiales previstos en dicho artículo.

Artículo 19.- Modulación.

1. Con independencia del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo, podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

2. A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte del Dpto. de RR.HH., la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, atentados, etc.) que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 9 por persona y año natural.

No obstante el preaviso citado, en cuanto a las modulaciones en turno de noche, el preaviso será de 16 horas de antelación y de no ser posible la misma, se realizará en todo caso en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 14:00 horas del día en que se produzca la modulación, dándose traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

3. En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes. En todo caso, esta modulación anticipada, se llevará a cabo mediando mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

4. Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente al de realización; es decir, modulación realizada entre el 1 de enero y 30 de junio: plazo máximo 31 de diciembre; modulación realizada entre el 1 de julio y el 31 de diciembre: plazo máximo 30 de junio del año siguiente; respetándose en todo caso los catorce días correspondientes a los festivos abonables del calendario anual.

A estos efectos, cuando se dé una modulación de carácter parcial, ésta contará como una unidad y ello con efectos del día de suscripción del presente convenio colectivo.

5. Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 27 euros por modulación, durante la vigencia del presente Convenio.

6. En los casos de contratación temporal, si al vencimiento del contrato existiera saldo de días pendientes de recuperar por el trabajador, éste será gestionado por la empresa tratando de evitar en la medida de lo posible su descuento en el saldo de haberes a favor del empleado. A tal fin, de darse un saldo de modulaciones pendientes de recuperar superior a dos jornadas de trabajo, dicho exceso no se deducirá en el finiquito de cuentas a favor del trabajador.

El seguimiento y control de las modulaciones realizadas, se efectuará por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 20.- Permanencia en el Puesto de Trabajo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada y previo conocimiento del responsable jerárquico correspondiente.

Las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral, estarán indicadas mediante toques de sirena, debiendo hallarse los trabajadores del turno de trabajo correspondiente en su lugar o puesto de trabajo con la vestimenta adecuada y medios de protección previamente determinados.

La reiteración en el incumplimiento de dicha norma es constitutivo de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

El personal con saldo de horas a su favor podrá hacer uso de las mismas, previa comunicación al mando correspondiente, con al menos 24 horas de antelación.

El consumo de las citadas horas deberá efectuarse necesariamente mediante módulos horarios iguales o inferiores a la jornada diaria del trabajador.

Artículo 21.- Otras Alteraciones de la Jornada.

Los saldos horarios que se deriven de la flexibilidad horaria establecida en el Artículo 18, pasarán a formar parte de una "bolsa" única compuesta por el saldo personal y por el saldo por cambio de calendario. Dicha bolsa se regularizará al 31 de diciembre de cada año

natural dejando su saldo a cero salvo acuerdo entre las partes, mediante el abono a precio de hora ordinaria del saldo a favor del trabajador o, a opción de éste, dicho saldo podrá compensarse a lo largo del año natural siguiente mediante descansos sustitutorios mediando el preaviso indicado en el artículo anterior. El saldo de todas ellas en su conjunto no podrá ser superior a 24 horas.

El precio de la hora ordinaria se calcula de la forma siguiente: Salario base x 420 días + Complemento "ad personam" x 420 + antigüedad x 420 + prima de asistencia x 241 + plus de puntualidad x 241 + prima asistencia pagas extras x 2. El total de dicha suma se dividirá entre el número de horas de jornada efectiva que correspondan a cada año natural de acuerdo con lo previsto en el Artículo 14 del presente convenio, y el resultado determinará el precio de la hora ordinaria a estos efectos.

Artículo 22.- Vacaciones.

La duración del período anual de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo el personal afectado conocer dicho período al menos con dos meses de antelación a la fecha de su inicio. Las citadas vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural, con las excepciones previstas legalmente en caso de que la situación de I.T. del trabajador impida su disfrute en dicho período de tiempo. El devengo de las mismas se realizará por años naturales, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los matrimonios (trabajadores ambos de Valeo Iluminación, S.A. en su centro de Martos) tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo de tiempo.

El período general de vacaciones se establecerá anualmente de acuerdo con las exigencias productivas y de suministro a los clientes de la Empresa concurrentes en cada ejercicio, respetándose en todo caso como días vacacionales los establecidos por el Ayuntamiento de Martos para la feria de agosto, y ello salvo casos de fuerza mayor o de trabajos de carácter excepcional e imprevistos, que se realizarán por aquellos trabajadores que acepten voluntariamente la prestación de sus servicios profesionales en los citados días.

No obstante, el disfrute de vacaciones podrá realizarse fuera de dicho período general, si existen razones organizativas o técnicas que así lo aconsejen para determinados grupos de trabajadores. A su vez, los trabajadores que hubiesen prestado servicios profesionales durante el periodo general previsto, disfrutarán sus vacaciones preferentemente durante los meses de junio, julio o septiembre, mediante turnos rotativos.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4: .5. y .7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la I.T. 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 al que correspondan tales vacaciones.

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite el disfrute vacacional en las fechas previstas de forma total o parcial y durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá realizar dicho disfrute una vez finalice el proceso de I.T. y siempre que no hubiese transcurrido más de 18 meses a partir del final

del año natural en que se hubiesen originado.

Lo dispuesto en los dos últimos párrafos inmediatamente anteriores a este, se acomodará automáticamente a las previsiones legales que puedan darse de futuro.

Artículo 23.- Disfrute Especial Dedicación.

El personal incluido en el colectivo de Cuadros y Asimilados con especial dedicación en materia de jornada, disponibilidad, implicación e identificación con los objetivos de la empresa, podrá disponer de un permiso retribuido de hasta cinco días laborables al año.

A este fin, el N+1 que considere a alguno de sus subordinados merecedor del citado permiso, cumplimentará la documentación que a tal efecto se establezca y dará traslado de ello al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de 3 días a la fecha de disfrute del citado permiso. A este fin, el interesado se pondrá de acuerdo con su N+1 para adaptar sus necesidades a las del Departamento correspondiente.

Los trabajadores con derecho a disfrutar tal permiso, deberán proceder a su disfrute antes del día 31 de diciembre de cada año natural, sin que los días correspondientes a este permiso puedan trasladarse al año siguiente.

El disfrute de este permiso es compatible con el devengo del Plus de Especial Dedicación (PED).

Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

En la realización de las horas extraordinarias, la Empresa se ajustará en todo momento a lo establecido en la legislación vigente así como a lo previsto en el presente Convenio, distinguiéndose entre los siguientes tipos de horas extraordinarias:

a) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños derivados de siniestros u otros extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Éstas serán de obligatoria realización, sin que exista ninguna limitación en cuanto a su número.

b) Las que sean necesarias para atender periodos punta de producción, que no se hayan podido prever con la suficiente antelación y que constituyan una tarea inaplazable: ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, las necesarias para hacer labores de reparación de máquinas e instalaciones y el mantenimiento y limpieza de las mismas, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales a tiempo completo o parcial previstas por la Ley.

Éstas serán de realización voluntaria hasta un tope máximo de 80 horas al año.

Las horas extraordinarias realizadas por una u otra causa, se compensarán de la siguiente forma:

1.- Mediante descanso sustitutorio cuando al saldo de la "bolsa" de horas del trabajador sea negativo a razón de hora por hora.

2.- Las horas serán abonadas como extraordinarias; en su defecto, mediante descanso sustitutorio, mediando acuerdo escrito al efecto y a petición del trabajador cuando el saldo de la "bolsa" de horas del trabajador este comprendido entre 0 y 24 horas, a razón de hora por hora.

3.- Mediante retribución cuando al saldo de la bolsa de horas de trabajador supere las 24 horas a razón del precio de la hora normal por 1,45.

4.- Mediante descanso sustitutorio cuando el número de horas extraordinarias retribuidas superen la cifra de 80 horas al año, mediando retribución adicional por importe de 7,5€/hora.

5.- En aquellos supuestos en que la realización de horas extraordinarias se materialice en una jornada de trabajo completa, a efectos retributivos se computarán 8 horas.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas abonadas individualmente a cada trabajador y totalizadas por secciones o departamentos.

Artículo 25.- Licencias Retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detalla:

Licencia	Parentesco	Duración
A) Matrimonio.	Trabajador/a.	15 días naturales, a contar desde el primer día laborables desde el hecho causante
B) Nacimiento o adopción de hijos.	Hijos/as.	Dos días laborables, ampliables a un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
C) Fallecimiento.	Padres, hijos, cónyuge, hermanos o suegros.	Tres días naturales (al menos uno de ellos laborable) ampliables un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
D) Fallecimiento.	Yernos / nueras, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales ampliables un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
E) Enfermedad grave o ingreso hospitalario. Para los casos de ingreso hospitalario por parto que precise intervención quirúrgica.	Padres, hijos, cónyuge y hermanos. Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.	Tres días naturales (al menos uno laborable). Dos días naturales.
F) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado E), si ha transcurrido un mínimo de siete días desde el ingreso, y la intervención no estaba programada con antelación al mismo.	Padres, hijos, cónyuge y hermanos.	Un día natural.
G) En los casos establecidos en los apartados E) y F).	Padres, hijos, cónyuge y hermanos.	Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
H) Enfermedad grave u operación que requiera ingreso hospitalario.	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales.

Licencia	Parentesco	Duración
I) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado H), si ha transcurrido un mínimo de siete días desde el ingreso, y la intervención no estaba programada con antelación al mismo.	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos y abuelos por consanguinidad o afinidad.	Un día natural.
J) En los casos establecidos en los apartados H) e I).	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
K) Intervención quirúrgica sin hospitalización, con o sin reposo hospitalario.	Padres, hijos, cónyuge, hermanos, yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales para los casos en que precise reposo domiciliario, y un día natural para los casos que no precise reposo domiciliario.
L) Consulta médica con volante de urgencias.	Cónyuge, hijos, padres y suegros.	Tiempo necesario con un máximo de una jornada completa.
M) Traslado de domicilio habitual.	Trabajador/a.	Un día laborable.
N) Matrimonio.	Hijos y Hermanos.	Un día laborable, coincidente con la celebración.
Ñ) Consulta médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario con un máximo de 32 horas/año, salvo casos excepcionales que se acrediten.
O) Consulta médico especialista prescrita por el médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario.
P) Deber inexcusable de carácter público y personal.	Trabajador/a.	Tiempo indispensable ajustado a la normativa correspondientes.
Q) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral.	Trabajadora.	Tiempo indispensable.
R) Exámenes finales anuales o cuatrimestrales referidos a estudios académicos, profesionales, de idiomas o bellas artes, cursados en las correspondientes instituciones oficiales.	Trabajador/a.	Tiempo necesario. En caso de que el trabajador viniese prestando sus servicios en turno de noche en la fecha prevista para los exámenes, podrá elegir el ejercicio de este derecho entre el día del examen o la jornada nocturna de trabajo del día anterior.
S) Lactancia de hijo menor de nueve meses.	Trabajador/a.	Una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. En caso de disfrute acumulado el cómputo se realizará a razón de una hora por día laborable. Este cómputo, se realizará con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2016.

Notas:

A) En los apartados donde figure como licencia el término en días completos (naturales o laborables), no se contará como permiso el primer día del hecho causante si el trabajador tenía completada su jornada laboral. De tener parte de la misma realizada al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán como permiso al primer día que le correspondiera trabajar, o bien dispondrá de ellas en su "bolsa" acumulativa de horas.

B) Todos los permisos reconocidos como licencias retribuidas, se concederán igualmente a las parejas de hecho, inscritas en el registro público correspondiente.

C) Con vigor 1 de enero de 2017, los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada, dispondrán de un día de libre disposición o asuntos propios por año trabajado,

el cual se consolidará con efectos de futuro a partir del día 1 de enero de 2019.

En los casos de contratos temporales que no alcancen su vigencia el año de duración, generarán la parte proporcional del día de libre disposición o asuntos propios, que de no disfrutarlo será abonado en su finiquito de cuentas.

A efectos de que el disfrute del día de libre disposición o asuntos propios no afecte al sistema productivo, se establecen las siguientes normas de solicitud y disfrute:

El trabajador que pretenda hacer uso de su derecho lo solicitará con antelación a su N+1, de forma que una vez autorizado haga uso de dicho disfrute.

El día de libre disposición o asuntos propios se generará y disfrutará en el año natural, perdiendo el derecho a dicho disfrute una vez finalizado dicho plazo.

D) El personal incluido en el colectivo de I&C y asimilados, excepto World Wide Project Directors y CODIR, dispondrá de permisos retribuidos en función del tiempo empleado en viajes a plantas "hijas" (Regional Operations) que se inicien o finalicen en sábado, domingo o festivo, a razón de un día de permiso por cada día desplazado de los indicados anteriormente. El citado permiso retribuido podrá ser autorizado por la Dirección en aquellos viajes fuera de la R.O. de manera excepcional.

Dada la naturaleza de este permiso retribuido, su devengo es incompatible con el plus de especial dedicación recogido en el Artículo 36 del presente convenio.

Para la tramitación de la solicitud de los viajes a realizar, se establecerá un nuevo procedimiento de aprobación a través del circuito de firmas establecido al efecto.

E) Los documentos justificativos del uso de los permisos retribuidos que se indican en este artículo, se decidirán pormenorizadamente en la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 26.- Permisos Sin Sueldo.

La Dirección podrá conceder permisos sin retribución por motivos personales, siempre que sean solicitados por escrito y debidamente justificados, a través de los responsables jerárquicos de los trabajadores solicitantes, para que éstos den traslado de los mismos al Departamento de Recursos Humanos con la antelación suficiente, salvo en caso de que existan circunstancias de urgencia.

Artículo 27.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La excedencia motivada por la realización de estudios universitarios o formación profesional, tendrá la consideración de forzosa, por lo que existirá reserva de puesto de trabajo, si bien la reincorporación a la empresa deberá solicitarse inexcusablemente en un plazo no superior a 30 días desde la finalización de los estudios realizados.

Artículo 28.- Reducción de Jornada.

En materia de reducción de jornada por Guarda Legal se estará a lo dispuesto en el Artículo 37, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en los casos de reducción de jornada y elección de turno, previstos en el Artículo 37.6 y .7 del E.T., el solicitante deberá precisar el plazo de duración de tal reducción de jornada y elección de turno, al objeto de que la empresa conozca la duración de tal incidencia a efectos organizativos.

Capítulo Quinto. Régimen de retribuciones

Artículo 29.- Definiciones.

La retribución del personal de Valeo Iluminación S.A., estará dividida en conceptos salariales propiamente dichos y conceptos extra salariales. En cuanto a los conceptos salariales, estos serán el Salario Base y los Complementos del mismo. Dichos Complementos podrán ser de carácter personal (antigüedad, "ad personam", etc.); de puesto de trabajo (plus de nocturnidad, plus de cuarto turno, plus LEAP, etc.); de calidad o cantidad (prima de asistencia, plus de puntualidad, plus PED, etc.); y de vencimiento superior al mes, (pagas extraordinarias); así como cualesquiera otros establecidos legal, convencionalmente o contractualmente en dinero o especie.

En cuanto a los conceptos extra salariales, se referirán a la compensación de gastos realizados por el personal por cuenta de la empresa (dietas, kilometraje, etc.).

Artículo 30.- Salario Base.

Es la parte de retribución salarial por unidad de tiempo que estará constituida por el valor que para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial se establece en este Convenio y cuya cuantía, diaria y anual, figura recogida en los Anexos núms. 1 y 3 para el año 2016.

Artículo 31.- Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad, que atiende a los años de servicio prestados en la empresa, se abonará de conformidad con las siguientes reglas:

A) Personal fijo en plantilla al 31/12/1984:

Se abonarán dos quinquenios a razón del 5% cada uno de ellos, más un trienio del 3%, sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento, determinado según lo previsto en el Artículo 30 del presente convenio.

Al cumplirse los 15 años de permanencia en la empresa, se abonará un bienio por una cuantía igual al 2% de la base que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad se establece para cada grupo profesional y nivel profesional en los anexos 2 y 4 de este convenio. Continuando el abono por quinquenios del 5% sobre el salario base antes citado.

B) Personal incorporado a la empresa a partir del 1/01/1985 y personal clasificado como cuadro o asimilado:

Se devengará por quinquenios a razón de 5% cada uno de ellos, de la base que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad se establece para cada grupo profesional y nivel profesional en los anexos 2 y 4 de este convenio.

C) Personal con antigüedad inferior a 24 meses el día 1/09/2001:

Este personal no devengará complemento personal por antigüedad, así como el personal con ingreso en la empresa en fecha posterior a la indicada, cualquier que sea su estatus en la misma.

Las tablas incluidas en los Anexos 2 y 4, cuyos únicos efectos son los de servir de base de cálculo del complemento de antigüedad a que se hace referencia en los apartados A y B de este artículo, se incrementarán linealmente en función de la diferencia que cada año se produzca en el Salario Mínimo Interprofesional.

Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio/trienio/bienio, si la fecha de vencimiento es anterior al día 30 de junio de dicho año y desde el día primero de enero del año natural siguiente su la fecha de vencimiento es posterior al citado día 30 de junio. En todo caso, para aquellos colectivos con derecho a al devengo del complemento personal por antigüedad, el número máximo de años computables a tal fin, será de 25.

Artículo 32.- Prima de Asistencia y Plus de Puntualidad.

1. El personal percibirá una Prima de Asistencia y un Plus de Puntualidad, cuyos importes a partir del 1 de enero de 2016, quedan fijados en 7,12 € y 2,33 €, respectivamente.

Ambos conceptos se devengarán todos los días laborables del año en los que el trabajador preste sus servicios, incluyendo el periodo vacacional en importe igual al que hubiera percibido de haber prestado servicios.

- Asistencia: Esta Prima se devengará con independencia del número de horas trabajadas cada día, salvo en los casos de contratos a tiempo parcial que se devengará de forma proporcional a la jornada de trabajo realizada.

- Impuntualidad: La primera falta de puntualidad dará lugar a la pérdida de un día de Plus; la segunda y tercera falta de puntualidad en 30 días computable desde la primera, dará lugar a la pérdida de 2 y 3 días de Plus; la cuarta y sucesivas faltas de puntualidad en 30 días en iguales términos, darán lugar a la pérdida de 6 días de Plus por cada una de dichas faltas.

Estas pérdidas de plus son acumulables en el periodo indicado, determinado éste por el establecido a efectos de confección de las correspondientes nominas de salario.

Para su percepción o pérdida se aplicarán las siguientes normas:

- Permiso por matrimonio: Se perciben ambos conceptos.

- Permisos previstos en los apartados de B) a L), ambos inclusive, del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.

- Permiso por traslado de domicilio habitual: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por matrimonio de hijos o hermanos: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por consulta al médico de cabecera: Si la ausencia no supera las 2,5 horas no se pierde la Prima de Asistencia, no devengándose el Plus de Puntualidad. En caso de superarse las 2.5 horas, no se percibe ninguno de los dos pluses.
- Permiso por consulta al médico especialista: Si la ausencia no es de toda la jornada se perciben ambos conceptos, si fuera total ninguno de ellos.
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso previsto en el apartado R) del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por lactancia hijo menor de nueve meses: Se perciben ambos conceptos.

2.- No obstante, los importes indicados en el párrafo primero del presente artículo, en cuanto a los trabajadores a quien les sea de aplicación el nuevo nivel de contratación (nivel 0) y durante el tiempo en que se mantenga en dicho nivel, la prima de asistencia tendrá una reducción de 4,5 euros por día durante toda la vigencia de adscripción a dicho nivel.

A estos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada durante el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito a dicho nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días, computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez durante el presente año 2016 y siguientes, y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la incorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días.

Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada con anterioridad al año 2016 y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 360 días computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

La adscripción al nivel retributivo 0, entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio y una vez finalizado dicho periodo de adscripción, el trabajador retornará a su nivel retributivo anterior siempre que no haya permanecido fuera de la empresa por un periodo superior a 24 meses, en cuyo caso, retornará al nivel retributivo 1.

Artículo 33.- Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base más Antigüedad, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

Este Plus se devengará durante el periodo vacacional, por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los tres meses anteriores al inicio de disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 34.- Plus de 4º Turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el Artículo 16 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 105 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2016: de 110€ brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2017; de 125 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2018.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de cuarto turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo al periodo a tal situación. El personal con contrato a tiempo parcial devengará el citado plus en los mismos términos pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 35.- Plus Líder Equipo Autónomo Producción (Plus LEAP)

Los trabajadores que ejerzan la coordinación de otros miembros de un equipo autónomo de producción, en calidad de líder del mismo, por decisión de la empresa y libre aceptación del trabajador de que se trate, alternando las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe con lo referente a la organización y distribución de las tareas, programación de pausas, emisión de propuestas de mejora, registro de datos relativos a unidades producidas, rechazos, paradas de máquinas, averías, etc., así como el control de las operaciones inherentes al proceso productivo, suministro de componentes y/o evacuación de producto terminado, etc., percibirán por cada día que desempeñen de manera efectiva dicho cometido, la cantidad de 14,38 €. Esta cantidad incluye la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno una vez finalizado éste.

Artículo 36.- Plus de Especial Dedicación (Plus PED)

Este Plus se devengará exclusivamente por aquellos trabajadores que ostenten la condición de Cuadros o de Asimilados y que ocasionalmente deban prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa o en proveedores locales los sábados, domingos y/o festivos de cualquier semana del año.

A este fin, los miembros del CODIR emitirán semanalmente una autorización nominativa con indicación de los trabajadores afectados por tal incidencia que deban trabajar en dichos días, la cual deberá recibirse en el Departamento de Recursos Humanos antes de las 12 horas del viernes de la semana en que deban realizarse tales servicios.

Este Plus tendrá una cuantía durante la vigencia del presente convenio igual a 136 € por cada sábado, domingo o festivo en que se presten los citados servicios a jornada completa; de forma que si la prestación se realiza con una duración inferior el Plus se devengará proporcionalmente en función de las horas de prestación de tales servicios.

Este Plus es incompatible con cualquier otro de los establecidos en el presente Convenio por la prestación de servicios en los citados días.

Artículo 37.- Pagas Extraordinarias.

1.- Se devengarán 30 días de Salario Base más Antigüedad, en su caso, más la cantidad de 275,77 € en concepto de Prima de Asistencia, en cada uno de los meses de julio y diciembre de cada año y precisamente en las fechas habituales. La paga extraordinaria de julio se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio, y la paga extra de Navidad se devengará desde el 1 día de julio al 31 de diciembre de cada año natural. El concepto de Prima de Asistencia no será de aplicación al colectivo de Cuadros y Asimilados.

2.- En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, el devengo de dichas pagas estará en función de los días efectivamente trabajados en cada semestre natural, si bien, los trabajadores en situación de IT que hubiesen percibido un porcentaje de las mismas como consecuencia de su inclusión en la base reguladora de la prestación correspondiente del sistema de la Seguridad Social, percibirán un complemento del 25% del importe que le hubiese correspondido en cada una de las pagas extraordinarias, de haberse mantenido en alta durante todo el semestre natural del devengo de cada una de ellas.

3.- En los casos de Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al percibirse el 100% de la base reguladora de la prestación, no existirá complemento alguno en las pagas extraordinarias.

4.- No obstante lo establecido en los apartados 2 y 3 del presente artículo, durante la vigencia del presente convenio, el complemento a percibir en cada una de las pagas extraordinarias se verá afectado por la mejora continua del ratio de absentismo, conforme se establece en el Anexo nº 5 del presente convenio.

5.- En los casos de IT derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el importe de las pagas extraordinarias sin tener en cuenta los periodos no trabajados como consecuencia de dichas incidencias.

Artículo 38.- Anticipo Vacaciones.

El trabajador que precise disponer de dicho anticipo antes del disfrute de sus vacaciones, deberá solicitarlo en el Departamento de Recursos Humanos con al menos, 10 días de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 39.- Incremento Salarial Anual.

1.- 2016: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2015, se incrementarán en un porcentaje igual al 0,5% desde el día 1 de enero de 2016.

2.- 2017: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2016, se incrementarán en un porcentaje igual a 0,9% desde el día 1 de enero de 2017.

3.- 2018: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2017, se incrementarán en un porcentaje igual a 1% desde el día 1 de enero de 2018.

Conceptos sobre los que se aplican los incrementos:

Los incrementos establecidos en el presente artículo se aplicarán exclusivamente a las Tablas salariales (Anexos 1 y 3), Prima de Asistencia, Plus de Puntualidad, Complemento pagas extraordinarias, Plus Nupcialidad, Plus de LEAP, Plus de Escolaridad y Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados.

Capítulo Sexto. Ayudas Sociales y Complementarias

Artículo 40.- Seguro de Vida.

La Empresa establecerá para todos los trabajadores, un Seguro de Vida Colectivo que cubra los riesgos de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, duplicando o triplicando el capital asegurado en los casos de fallecimiento por accidente o por accidente de circulación, respectivamente.

Las cuantías del capital asegurado para el año 2016 son las siguientes:

a) Incapacidad Permanente Absoluta	19.014,65 €
b) Fallecimiento	19.014,65 €
c) Fallecimiento por accidente	38.029,31 €
d) Fallecimiento por accidente de circulación	57.043,96 €

Los importes de los capitales indicados se actualizarán anualmente en función del incremento del IPC del año precedente.

Las primas de este Seguro de Vida Colectivo son abonadas en su totalidad por la Empresa.

Artículo 41.- Servicio de Autobuses.

La empresa mantendrá el servicio de autobuses para el traslado del personal que atiende a todos los turnos de trabajo, en los términos establecidos en la actualidad. Este servicio será financiado en su totalidad por la Empresa.

Artículo 42.- Grupo de Empresa "Valeo Iluminación".

La Empresa subvencionará al Grupo de Empresa en un importe igual a 5.018,45 € mensuales al objeto de que dicho Grupo continúe con el desarrollo de los objetivos culturales, deportivos, recreativos, formativos, etc. para los que fue creado y constan en sus

estatutos sociales.

Con independencia de la cantidad indicada en el párrafo anterior, la empresa subvencionará el servicio de guardería que el Grupo de Empresa contrate, mediante la aportación de 4.500 € mensuales.

La modificación de estos fines sociales, precisará de la aprobación de la Empresa al objeto de mantener las subvenciones citadas.

Las diferencias de criterio que pudieran surgir entre el Grupo y sus afiliados, serán resueltas a través de sus propios Estatutos. La Empresa, a través de su Representante en la Junta Directiva del citado Grupo de Empresa informará al Comité de Empresa de aquellos asuntos que por su importancia, gravedad o trascendencia así lo aconsejen.

Artículo 43.- Plus de Escolaridad y Enseñanzas Universitarias.

Durante el año 2016, la Empresa abonará un Plus de Escolaridad anual, por cada hijo que curse estudios conforme a la LOMCE., de acuerdo con la siguiente escala:

a) Educación Infantil y Primaria	124,55 €
b) ESO, Bachillerato y FP, en la localidad donde se reside	141,58 €
c) ESO, Bachillerato y FP, fuera de la localidad de residencia	224,89 €

A su vez, la empresa abonará un Plus anual de Enseñanzas Universitaria para la obtención de un título de grado por cada hijo que curse dichos estudios o por el empleado que igualmente los realice para la obtención de dicho título, por importe igual al de la matrícula de dichos estudios con un límite de 435,73 €. No obstante, aquellos beneficiarios cuya matrícula sea superior a dicha cifra, percibirán adicionalmente al importe que les corresponda, un 15% de la diferencia existente entre el importe real de la matrícula y la citada cantidad de 435,73 euros.

En cuanto a los estudios de idiomas en la escuela oficial, y de música en el conservatorio, por cada hijo que curse dichos estudios, por importe igual a 224,89 euros.

En caso de coincidir la realización de dos estudios simultáneos de aquellos comprendidos en los párrafos anteriores, se aplicará exclusivamente el de mayor importe, con aplicación del límite indicado en el párrafo anterior.

En los casos de familias numerosas, becarios o cualesquiera otras causas, sujetas a bonificaciones o reducciones en el importe de la matrícula, dichas bonificaciones o reducciones no se tendrán en cuenta al objeto del devengo del presente Plus de Enseñanzas Universitarias, estudios de idiomas o música, con independencia de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en materia de límites del importe de dicho Plus.

En todos los casos, se deberá acreditar la situación de escolaridad mediante certificación del Centro Docente donde se cursen los estudios, o fotocopia compulsada de la matrícula universitaria correspondiente. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho al cobro de este Plus.

El abono del mismo se hará efectivo en el mes de octubre de cada año para los incluidos en los apartados a), b) y c), y en el mes de noviembre de cada año para los estudios universitarios de grado, estudios de idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas y de música en el Conservatorio.

Artículo 44.- Plus de Nupcialidad.

Los trabajadores de ambos sexos que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio, percibirán en concepto de Plus de Nupcialidad, la cantidad de 327,23 €, siempre que en la fecha de contraer matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa.

Artículo 45.- Ayuda por Cónyuge o Hijos Discapacitados o con Diagnostico de Celiaquía

1 La Empresa abonará a los trabajadores cuyo cónyuge o hijos padezcan discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual de acuerdo con la siguiente escala:

Igual o inferior al 5%	0 €
Del 6% al 17%, inclusive	79,21 €
Del 18% al 33%, inclusive	126,74 €
Del 34% al 55%, inclusive	158,42 €
Del 56% en adelante	195,39 €

2 La empresa abonará a los trabajadores que acrediten tener hijos diagnosticados de celiaquía con edad inferior a 8 años y mientras mantengan dicha condición una ayuda al objeto de cubrir el mayor coste alimentario propio de estas circunstancias por importe de 30€ mensuales.

Estas ayudas deberán solicitarse por sus beneficiarios en un plazo no superior a tres meses desde su acreditación, retro trayéndose sus efectos al primer día de la misma. De solicitarse una vez transcurrido el periodo citado de tres meses, su retroactividad se referirá exclusivamente a los tres meses anteriores a la formalización de la solicitud.

Artículo 46.- Fondo Especial para Préstamos.

Con el fin de que los trabajadores de esta Empresa puedan atender necesidades extraordinarias, se establece un Fondo para préstamos que será administrado por una Comisión establecida a tal fin, compuesta por representantes de la Empresa y de la representación legal de los trabajadores.

La cuantía límite de dicho fondo será de 100.000,00€, que se verá incrementada año a año en el importe de los intereses generados por los préstamos concedidos con un límite del 5% del saldo dispuesto del citado fondo.

Las normas de funcionamiento de este fondo, se establecen en el Anexo nº 6 del presente convenio.

Artículo 47.- Distintas Modalidades de Jubilación.

La empresa potenciará todo aquello relacionado con la jubilación parcial, la jubilación flexible, y la jubilación activa previstas en la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 215.2 y Disposición Transitoria 10ª, Real Decreto 1.131/2002, artículos 9 y 18, artículo 10 y Disposición Adicional 1ª; Ley General de la Seguridad Social artículo 213.1.2º y Real Decreto 1.132/2002, artículos 4 a 9 y Disposición Transitoria 3ª; y Ley General de la Seguridad Social, artículo 214; respectivamente.

No obstante, en cuanto al personal MOI, la empresa podrá no afectar la jubilación parcial anticipada en aquellos casos en que la vacante derivada de la misma pueda cubrirse mediante promoción interna o se amortice la función que viniese realizando el solicitante de jubilación parcial.

La ejecución de la jornada de trabajo residual en los casos de jubilación parcial anticipada, se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, de forma que el número de horas de trabajo efectivo a realizar se pueda ejecutar de forma irregular durante todo el periodo en que se mantenga dicha jubilación parcial anticipada, pudiendo por tanto materializarse dicha jornada residual de forma acumulativa en determinados periodos de tiempo.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial anticipada, se corresponde con el ya alcanzado en el convenio anterior, de forma que se ha mantenido vigente durante el periodo de tiempo en que el convenio anterior se ha mantenido en situación de prórroga, sin que existan vacíos temporales en esta materia entre el convenio anterior y el presente convenio.

En materia de contrato de relevo al objeto de sustituir al jubilado parcial anticipado, se valorará de forma positiva la relación de consanguinidad hasta el primer grado del relevista con el trabajador relevado.

Artículo 48.- Premio de Permanencia.

Con carácter anual la empresa realizará un acto de homenaje a los trabajadores jubilados en la empresa en reconocimiento de su trayectoria profesional y dedicación personal a la misma.

Artículo 49.- Ayuda por Defunción.

En el caso de defunción de trabajadores en activo, se abonará una ayuda económica consistente en 45 días de Salario Base más Antigüedad, a favor del cónyuge viudo o, en su defecto de sus herederos legales.

Artículo 50.- Ropa de Trabajo.

La definición del tipo de prendas a usar, el número de ellas, la rotación de las renovaciones y cualquier otra cuestión relativa a la ropa de trabajo, se determinará por la empresa y los delegados de prevención teniendo en cuenta el trabajo a realizar y los condicionantes que dicho trabajo conlleve.

Artículo 51.- Premio a la Iniciativa.

La Dirección de la empresa y la presentación legal de los trabajadores conscientes de la

necesidad de que la Calidad Total debe ser permanente realidad en esta empresa, así como que el progreso y la productividad proviene sobre todo de la voluntad de los trabajadores de la misma, quieren resaltar que las iniciativas y propuestas de mejora son el signo principal de la Implicación del Personal. A tal efecto, se ha creado un procedimiento para la presentación de propuestas de mejora en cualquier campo: Calidad, Productividad, Ergonomía, Seguridad e Higiene, Flexibilidad, Comunicación, Formación, Orden, Organización, Limpieza, Relaciones Humanas, etc., así como para la resolución, premio o felicitación, reconocimiento e información de cuantas propuestas se presenten. De todas las resoluciones que se dicten se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

Capítulo Séptimo. Ingresos, Promoción, Movilidad, Contratación, Suspensión y Extinción del Contrato

Artículo 52.- Ingreso de Trabajadores.

Los ingresos de trabajadores en la empresa se realizarán de conformidad con la legislación vigente, cuidando los aspectos de igualdad, méritos y capacidad.

Los trabajadores temporales MOD se contratarán de acuerdo a la siguiente normativa:

1. Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada durante el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito a dicho nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días, computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

2. Los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez durante el presente año 2016 y siguientes, y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la incorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días.

3. Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada con anterioridad al año 2016 y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizara mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 360 días computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

La adscripción al nivel retributivo 0, entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio y una vez finalizado dicho periodo de adscripción, el trabajador retornará a su nivel retributivo anterior siempre que no haya permanecido fuera de la empresa por un periodo superior a 24 meses, en cuyo caso retornará al nivel retributivo 1.

Artículo 53.- Promoción de Grupo Profesional.

A efectos de aplicación del presente Convenio, tendrá la consideración de promoción, el acceso a un grupo profesional superior desde otro inferior. Cuando se produzca una vacante y el empleo a cubrir no sea de los de libre designación por la Empresa, se convocará concurso-oposición entre el personal que lo solicite.

A tal efecto, serán considerados de libre designación por la empresa, todos los integrantes del colectivo de Cuadros y Asimilados.

Toda promoción se efectuará atendiendo a criterios profesionales en base a la aplicación de métodos objetivos, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación y formación adecuadas
- b) Conocimiento del trabajo a desarrollar
- c) Calificaciones obtenidas en las pruebas de aptitud que a tal efecto se establezcan.

La convocatoria se realizará con una antelación no inferior a 15 días naturales a la fecha en que tenga lugar el examen, efectuándose el mismo, cuando esto sea posible, antes de que se produzca la vacante. La correspondiente notificación se realizará mediante escrito que se publicará en los tabloneros de anuncios de la Empresa y del que simultáneamente se enviará copia a los representantes legales de los trabajadores, haciéndose constar en el mismo:

- 1) Descripción del empleo a cubrir.
- 2) Clasificación profesional.
- 3) Condiciones requeridas para poder optar al puesto (títulos, méritos y demás circunstancias que sean pertinentes).
- 4) Características de las pruebas a realizar, así como temario y/o prácticas a desarrollar y fecha de realización de las mismas.
- 5) Plazo de presentación de solicitudes.

La realización de las pruebas establecidas, así como la valoración de las diferentes candidaturas será efectuada por el personal competente designado por la dirección de la Empresa. La Comisión Paritaria nombrará de entre sus miembros un representante por cada una de las Centrales Sindicales en ella representadas, los cuales participarán en el proceso desde su inicio, velando por la objetividad del mismo, y pudiendo hacer constar en el acta levantada al efecto las salvedades que considere oportunas.

Una vez realizadas las pruebas por todos los trabajadores que hubieran concurrido a las mismas:

- a) Se procederá a calificar a cada uno de los aspirantes y en el caso de que varios trabajadores hubieran obtenido idéntica puntuación se otorgará el empleo al que tuviere mayor antigüedad en la Empresa.
- b) Se levantará acta de todas las actuaciones, en la que además de los resultados del examen, quedarán expresadas todas las circunstancias que hubieran concurrido durante el proceso de selección.

Dichas actas a las que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados por los

concurantes y cualquier otro documento relativo a los mismos que les hubiera sido solicitado, serán firmadas por los representantes de la Empresa y el de los trabajadores.

c) En el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha del examen, la Empresa publicará en los tablones de anuncios la relación nominal ordenada por calificaciones obtenidas de los trabajadores que hayan obtenido los empleos objeto de la convocatoria.

Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñe las funciones de su nuevo empleo con la máxima eficacia, éste se incorporará al puesto en periodo de prueba por un plazo que no podrá exceder de los establecidos para los casos de nuevo ingreso, al término del cual, si el resultado es satisfactorio, será confirmado en la función y/o grupo profesional. En el caso de que no logre superar dicho periodo, volverá a reintegrarse en el que venía desempeñando con anterioridad. La remuneración correspondiente al nuevo puesto y/o grupo profesional, comenzará a devengarla en el momento en que comience a desempeñar dichas funciones, con independencia de que en caso de reintegrarse al puesto que venía desempeñando con anterioridad cesará en el devengo de la remuneración correspondiente al nuevo puesto ocupado transitoriamente.

Cuando el empleo no haya podido ser cubierto porque ningún aspirante hubiera obtenido la puntuación mínima exigible o bien por ausencia de candidatos, la Empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia profesional.

Artículo 54.- Periodo de Prueba.

El periodo de prueba estará en función del puesto de trabajo a cubrir, sin exceder de lo indicado a continuación:

- Grupo Profesional de Operarios	30 días
- Grupo Profesional de Técnicos (no titulados)	60 días
- Grupo Profesional de Técnicos (titulados)	180 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta en su contrato de trabajo. Durante dicho período, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante dicho período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 55.- Promoción de Nivel Salarial y Subidas Automáticas.

El sistema "Promociona" por el que se rige el sistema de promoción de nivel retributivo y las subidas automáticas de nivel, será aquel que se detalla en el Anexo nº 7 del presente convenio, el cual entrará en vigor el día 1 de enero de 2017.

Durante el año 2016 se seguirá aplicando el sistema establecido en el Convenio Colectivo anterior.

Artículo 56.- Movilidad Funcional.

Por necesidades organizativas derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal que considere para desempeñar trabajos correspondientes al mismo Grupo Profesional. Dicha movilidad se realizará siempre atendiendo al criterio de la cualificación profesional exigida para ejercer la prestación laboral propia del puesto de que se trate, considerando a tales efectos el nivel de la polivalencia y policompetencia que acrediten los trabajadores.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación del personal por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias en el seno de los equipos autónomos de producción, unidades y servicios funcionales (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales y con la participación del Comité de Seguridad y Salud tal como prevé la legislación vigente, garantizando en todo caso la inexistencia de discriminación y la igualdad de oportunidades.

Artículo 57.- Contratación Laboral.

1. Los contratos suscritos al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período máximo de 18 meses, de acuerdo con lo establecido en el citado precepto, teniendo en cuenta lo suscrito en el presente Convenio en materia de derecho supletorio (Disposición Final Tercera). La ampliación de la duración y del periodo de referencia indicado en el párrafo anterior, tiene por motivo la necesidad de ajustar la plantilla de la empresa a los requerimientos industriales de sus clientes, destacándose en este sentido la alta fluctuación y la imprevisión de los mismos; motivando con ello la necesidad de contrataciones eventuales por causas productivas coincidentes con los incrementos de la actividad requeridos y su mantenimiento durante ciertos periodos de tiempo.

2. La Empresa se compromete a realizar las contrataciones temporales que sean necesarias directamente y no a través de ETT's, salvo que la situación del mercado ordinario de trabajo no permita cubrir las vacantes que pudieran existir en tiempo y forma, haciendo necesario acudir a una empresa especializada.

Para facilitar la contratación directa, la Empresa dispondrá de una bolsa de candidatos para contrataciones futuras, donde se incluirán a los trabajadores que por razón de la disminución de la actividad deban finalizar su contrato trabajo, incluyéndose a su vez en esta bolsa otros candidatos que cumpliendo con los requisitos y superando las pruebas de contratación que se practiquen formalicen la solicitud correspondiente.

El Departamento de Recursos Humanos informará mensualmente al Comité de empresa de las contrataciones que se realicen mediante cualquier modalidad contractual, cumpliendo así con sus obligaciones en materia de copia básica.

3.- La empresa procederá a la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos, en función de los periodos de tiempo trabajados en la empresa durante toda la vida laboral del trabajador en la misma, en un número igual a 180 a realizar durante la vigencia del presente convenio y en cuanto al personal calificado como mano de obra directa (MOD), con lo que el número de trabajadores indefinidos se incrementará en esta cifra respecto a la cifra alcanzada en el convenio precedente.

Dicha contratación o transformación se realizará mediante el siguiente plan de etapas:

- a. 70 contratos/transformaciones MOD en el año 2016, a realizar en el mes de septiembre de 2016.
- b. 55 contratos/transformaciones MOD en el año 2017, a realizar 15 en enero, 15 en abril, 15 en julio y 10 en octubre.
- c. 55 contratos/transformaciones MOD en el año 2018, a realizar 15 en enero, 15 en abril, 15 en julio y 10 en octubre.

En todo caso, deberá asegurarse el mantenimiento de un mínimo de contratos temporales del orden del 30% en el colectivo MOD.

4.- A criterio de la Dirección General y del departamento de Recursos Humanos podrán excluirse de la contratación o transformación en indefinidos aquellos trabajadores que no cumplan con los requisitos mínimos necesarios para ello, teniendo en cuenta a tal fin su ratio de absentismo, el desarrollo de su actividad bajo parámetros de seguridad, calidad e implicación o cualquier otra circunstancia negativa que pueda acreditarse, de forma que la contratación o transformación correspondiente se formalizará con el trabajador que acredite el mayor número de días trabajados en la empresa con prestación de servicios en todas sus estancias en la misma, siguiente al trabajador excluido.

En todo caso la comisión paritaria vigilará el correcto funcionamiento de la "bolsa" de empleo al objeto de que se cumpla estrictamente con sus normas de funcionamiento.

5.- Durante el periodo de vigencia del presente convenio, la empresa desarrollará una acción positiva de fomento del empleo indefinido para el personal calificado como mano de obra indirecta (MOI), mediante la contratación o transformación en indefinidos de trabajadores en un número de 30. Dicha contratación o transformación se realizará a razón de 10 en cada año de vigencia del convenio.

Artículo 58.- Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo.

La suspensión o extinción del contrato de trabajo estará determinada por lo especificado en los artículos 45, 47 y siguientes hasta el 56 inclusive, del Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales sean concordantes en esta materia. Cuando un trabajador decida rescindir voluntariamente su contrato con esta Empresa, solicitará su baja en la misma con 10 días de antelación si se trata del Grupo Profesional de Operarios (G.P.1); 30 días si se trata del Grupo Profesional de Técnicos (G.P.2); y 60 días si son del colectivo de Cuadros y Asimilados. En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso antes indicados, se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador, del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

En caso de rescisión de contrato de común acuerdo, habrá de estarse a lo que ambas partes libremente determinen.

De todos los casos de rescisión por voluntad de la empresa será informado el Comité de Empresa a efectos de su conocimiento expreso.

Capítulo Octavo. Formación Profesional

Artículo 59.- Formación Profesional.

La introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad con el fin de satisfacer las expectativas de nuestros clientes, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Para ello se elaborará anualmente un Plan de Formación, con los siguientes objetivos:

- a) Elevación del nivel formativo.
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.
- e) Aumentar los niveles de polivalencia y policompetencia.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a las distintas especialidades.
- Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.
- Proyección de películas, videos y documentales especializados.
- Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos, acreditarán méritos y cualificación para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las enseñanzas recibidas.

El Comité de Empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de dichos objetivos. Asimismo, será informado del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

La formación se realizará preferentemente fuera de la jornada laboral sin que el tiempo invertido en la misma tenga la consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios previstos en este convenio.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa, y fuera de la jornada laboral será de 11,61 €, salvo para el colectivo de Cuadros y Asimilados a quienes no se les retribuye dicho tiempo de formación.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen será de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales, a realizar al ingreso y/o durante la vigencia del contrato de trabajo, la cual será obligatoria.

Capítulo Noveno. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 60.- Normas Generales.

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Servicio de Prevención anualmente propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud.

El sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa deberá someterse a las auditorías periódicas establecidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados internos de la empresa encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida así como de velar por el cumplimiento de la LPRL en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas que presten servicios en el centro de trabajo de esta empresa.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos se realizarán generalmente de forma colectiva y en su caso, se emplearán las protecciones de tipo personal que sean necesarias.

Artículo 61.- Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 62.- Obligaciones del Trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la Empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de Seguridad y Salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Capítulo XI del presente convenio.

Artículo 63.- Normativas Legales de Aplicación.

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley, incorporando al texto del convenio su aplicación particularizada de acuerdo a la actividad empresarial.

Artículo 64.- Ausencias por Enfermedad, Accidente No Laboral, Riesgo Durante el Embarazo y la Lactancia Natural, Maternidad/Paternidad.

Los trabajadores que no pudieran asistir al trabajo por cualquier causa, deberán comunicar a su responsable jerárquico con la mayor anticipación posible, la razón de su previsible inasistencia.

Con posterioridad el trabajador observará lo previsto en el Real Decreto 625/2014 y Orden ESS/1187/2015 en materia de gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de duración, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

La empresa abonará un máximo del 50% del salario base más antigüedad de 6 días por cada año natural en los casos de enfermedad del trabajador.

Las ausencias al trabajo por espacio máximo de dos días consecutivos que sean autorizadas por el servicio médico de la empresa, se consideran licencias retribuidas abonándose el salario base y la antigüedad que el trabajador viniese devengando, siempre y cuando que el trabajador no se sitúe en baja por IT.

Artículo 65.- Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que éste tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas preventivas, etc.); dicho responsable con carácter inmediato comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención para que éste tome las medidas que considere necesarias.

En caso de baja por tal contingencia, el trabajador entregará los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos reglamentariamente, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Artículo 66.- Reconocimientos Médicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando así lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos.

El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el periodo de prueba.

En los casos en que se produzca al retorno al trabajo tras haber permanecido en situación de IT por cualquier causa por espacio superior a 30 días naturales, el reconocimiento previo a su reincorporación será obligatorio, debiendo emitir el Servicio de Vigilancia de la Salud el correspondiente informe sobre la capacidad laboral del trabajador y sobre aquellas medidas preventivas que pudieran derivarse de la misma. Del resultado de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador interesado.

Los reconocimientos médicos se realizarán, salvo en los casos de reconocimiento previo al ingreso en la empresa o tras ausencia derivada de IT de duración superior de 30 días naturales, dentro de las horas de trabajo, salvo que ello no fuera posible y fuera preciso realizarlos fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador recibirá una compensación económica por importe de 9,02 €.

Capítulo Decimo. Derechos Sindicales

Artículo 67.- Secciones Sindicales.

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas legalmente, podrán formar sus respectivas Secciones Sindicales entre sus afiliados.

Los Delegados Sindicales elegidos por los afiliados de un Sindicato serán los portavoces ante la Dirección de cuantas gestiones puedan presentarse relacionadas con el Sindicato respectivo o sus afiliados.

Las Secciones Sindicales constituidas contarán con los medios que establece la Ley de Libertad Sindical, de tratarse de secciones sindicales amparadas por dicha norma.

Artículo 68.- Comité de Empresa.

La normativa de aplicación sobre la actuación del Comité de Empresa está recogida en el Estatuto de los Trabajadores. La Dirección facilitará los medios necesarios al Comité de Empresa para la realización de su actividad.

Cuando los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales tengan que realizar viajes por su actividad representativa, quedarán asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse con carácter previo al Departamento de Recursos Humanos.

En los casos en que se produzca un cambio de afiliación sindical en cuanto a aquella por la cual fue elegido miembro del comité de empresa, quien así procediese causará baja en el

comité de empresa al considerar que el “escaño” corresponde a la entidad sindical que presentó al candidato y no al candidato en su cualidad personal, según dispuso la sentencia del Tribunal Supremo de 26/12/1989.

Artículo 69.- Acumulación Crédito Horario.

La acumulación de horas establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos mensuales para cada una de las Secciones Sindicales existentes, mediando comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la persona o personas implicadas y con la suficiente antelación.

En ningún caso se podrá superar el número de horas establecido legalmente para dicho periodo de tiempo, salvo autorización expresa de la Dirección de RR.HH.

Artículo 70.- Cuota Sindical.

A requerimiento por escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales con representación en el Comité, la Empresa descontará en la nómina mensual de dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá escrito al Departamento de Recursos Humanos en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. Tanto la orden de descuento como la supresión de la misma, deberá hacerse con al menos 15 días de antelación a la confección de la nómina correspondiente.

La Empresa entregará copia del total de los ingresos efectuados, a la Representación Sindical correspondiente antes del 5º día laborable de cada mes.

Capítulo Undécimo. Régimen Disciplinario

Artículo 71.- Facultad Disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 72.- Definición y Graduación de Faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la Empresa o a sus compañeros de trabajo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 73.- Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

a) Correctiva: Ha de servir como medio para corregir y reformar la conducta del trabajador sancionado.

b) Punitiva: Sancionar un hecho punible.

Artículo 74- Faltas Leves.

Se considerarán faltas Leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación, en un período de 30 días naturales. En este sentido se considerarán faltas de puntualidad no sólo la asistencia al trabajo al inicio de la jornada, sino también los retrasos producidos en la reincorporación a su puesto de trabajo tras las pausas que se realicen durante la jornada.
- 2) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza e higiene de locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.
- 5) La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o mandos, dentro de la jornada laboral, y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
- 6) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta Grave.
- 7) Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.
- 8) La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no produce perjuicio para la Empresa.
- 9) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.
- 10) No usar la ropa de trabajo o utilizarla para actividades particulares fuera de la empresa.
- 11) No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
- 12) Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.
- 13) Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.
- 14) No llevar en lugar visible la tarjeta de identificación.
- 15) Aparcar el vehículo en zona prohibida o hacerlo incorrectamente.

16) No someterse a los reconocimientos médicos preceptivos, o a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.

17) La permanencia en el centro de trabajo una vez finalizada la jornada de trabajo, sin autorización expresa.

18) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 75.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas Graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días naturales, en los términos establecidos en el artículo 74.1 de este Convenio.

2) Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.

3) No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4) No presentar el parte de Baja Médica o partes de confirmación, en su caso, dentro de los plazos reglamentariamente establecidos.

5) Provocar discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

6) La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada como falta Muy Grave.

7) No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

8) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

9) Las bromas de mal gusto malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

10) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta Muy Grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

11) Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo.

- 12) Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, podrá considerarse como falta Muy Grave.
- 13) Entrar en zonas o dependencias ajenas, sin causa justificada.
- 14) Pasar listas recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aún fuera de la jornada de trabajo, salvo el tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.
- 15) Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes profesionales. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, será considerada falta Muy Grave.
- 16) Escribir letreros en las paredes de talleres, oficinas, retretes, etc., groseros u ofensivos.
- 17) Encubrir al autor/es de faltas consideradas Graves o Muy Graves.
- 18) Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.
- 19) El incumplimiento de las normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 20) No respetar las señales de circulación dentro del centro de trabajo, que sea causa de accidente o conducir carretillas de forma peligrosa, velocidad excesiva o con maniobras bruscas.
- 21) Proporcionar conscientemente información inexacta o modificar datos en documentos de la Empresa.
- 22) Solicitar un permiso alegando causas inexistentes o utilizarlo con distinto fin al solicitado.
- 23) Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo sin la debida autorización, o negarse al control del Servicio de Vigilancia.
- 24) Realizar transformaciones o manipulaciones en el material, etiquetas o embalajes, sin previa y expresa autorización.
- 25) La negligente utilización de los medios industriales facilitados por la empresa. Si como consecuencia de ello se produjera una situación de riesgo para la empresa en materia de calidad, rotura de moldes o daño a las instalaciones será considerada como falta muy grave.
- 26) No comunicar de forma inmediata al mando correspondiente, cualquier anomalía que pueda implicar perjuicio de todo tipo para la Empresa.
- 27) Realizar acciones encaminadas a la alteración fraudulenta del número de créditos a efectos del sistema "Promociona", en beneficio o perjuicio, propio o de terceros.
- 28) La reincidencia en falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre

y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

29) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 76.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas Muy Graves las siguientes:

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

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención gubernativa del trabajador.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in-itinere sin serlo.

5) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo, o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

6) Fumar fuera de los lugares destinados específicamente para ello.

7) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8) Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

10) Actos de vandalismo realizados sobre bienes de la empresa o ubicados en la misma.

11) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

- 13) La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 14) Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.
- 16) El uso indebido de los datos de carácter personal, según establece la Ley de Protección de Datos.
- 17) Facilitar la entrada al recinto de la empresa de personas ajenas a la misma, valiéndose de los medios de acceso propios del trabajador.
- 18) Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.
- 19) La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 20) Aquella actuación que incida negativamente en el suministro puntual al cliente de los productos fabricados por la empresa o pongan en peligro grave el mismo.
- 21) Cualquier acción que suponga vulneración del código ético de la empresa.
- 22) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 77.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta Muy Grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses tras la fecha de imposición.

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del representante designado.

El régimen de sanciones previsto en el presente Convenio, guarda íntima relación con lo previsto en el Código Ético del Grupo Valeo, actuando éste como referente ante cualquier circunstancia prevista en el mismo.

En todo caso, de conocerse la afiliación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

Artículo 78.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas Muy Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 79.- Prescripción.

Las faltas Leves prescribirán a los 10 días; las faltas Graves a los 20 días y las Muy Graves a los 60 días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos días tendrán carácter de naturales a todos los efectos.

Disposición Adicional Primera.

En relación al denominado Plus de Policompetencia, se estará a las normas que sobre la materia fije la Dirección del Grupo Valeo.

Disposición transitoria.

Al haberse suprimido el Plus de Festivos regulado en el Artículo 32 del XI Convenio Colectivo de la empresa Valeo Iluminación, S.A. para su centro de trabajo en Martos (Jaén) y no obstante lo establecido en el Artículo 34 (Plus de 4º Turno) del presente convenio; en la medida en que este nuevo régimen resulte perjudicial en términos globales y anuales, se establece como derecho adquirido a título personal y compensatorio y para aquellos trabajadores que con anterioridad al 20 de diciembre de 2001, tuviesen derecho a percibir el citado "Plus de Festivos", y con la finalidad de evitar una disminución de su retribución, un complemento personal denominado "complemento Plus 4º Turno" por un importe mensual equivalente a la diferencia que resulte entre la cantidad fijada en el Plus de 4ª Turno del mencionado Artículo 34 y lo que hubiera correspondido percibir de acuerdo al citado "Plus de Festivos", en las cuantías abonadas en el momento de la firma del presente convenio. (Plus de Festivos = a 55,47€/día).

Disposición Final Primera.

Plan de Igualdad.

El plan de igualdad cuya redacción finalizó con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, formará parte del mismo a todos los efectos, llevándose a cabo las acciones correspondientes de forma progresiva durante la vigencia del mismo.

Dicho Plan de Igualdad se registrará en el REGCOM.

Disposición Final Segunda.

Seguro médico.

El seguro médico correspondiente al colectivo de ingenieros y cuadros (I&C) se mantendrá en las condiciones pactadas en la póliza correspondiente, es decir corriendo su coste en un 40% con cargo al trabajador y un 60% con cargo a la empresa.

Este seguro en cuanto al colectivo de asimilados se mantendrá en las condiciones pactadas en la póliza correspondiente, corriendo su coste en un 60% con cargo al trabajador y en un 40% con cargo a la empresa.

Disposición Final Tercera.

Derecho supletorio.

Lo dispuesto en el presente Convenio es prevalente sobre lo dispuesto en cualquier norma legal de aplicación, salvo en cuando a aquellas de derecho necesario, por lo que en caso de concurrencia la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa.

Así mismo, lo dispuesto en el presente convenio, tendrá prevalencia aplicativa sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales.

Se establece como única norma supletoria convencional de lo dispuesto en el presente Convenio, en materia de contratación eventual por circunstancias de la producción, al amparo de lo indicado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto sobre tal materia en el vigente Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial, para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Jaén, o Convenio colectivo de trabajo del mismo ámbito que lo sustituya en el futuro.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición Final Cuarta.

Periodificación de conceptos retributivos variables: Prima de asistencia, plus de puntualidad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, plus de 4º turno, plus Leap, etc.

La liquidación de haberes por tales conceptos se efectuará mediante “el cierre” de nómina los días 15 de cada mes, de forma que tales conceptos se liquidarán del día 16 del mes anterior al de su pago hasta el día 15 del mes de su pago, y ello al objeto de periodificar dichos periodos de devengo de acuerdo con las fechas de “cierre” de nómina citadas. El

“cierre” del devengo en el mes de diciembre de cada año se producirá el día 31 de dicho mes.

Disposición Final Quinta.

Devolución por error en nómina

Las cantidades a reintegrar por los trabajadores por el cobro en exceso sobre los devengos correspondientes, se producirá a razón de 250€ mensuales o cantidad inferior en su defecto, desde el mes siguiente al del cobro indebido o desde el mes siguiente a su detección, salvo en el caso de causar baja en la empresa cuya regularización se producirá en la liquidación de haberes correspondiente.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN VALEO ILUMINACIÓN, S.A.

INFORME DE DIAGNÓSTICO: DATOS CUANTITATIVOS - CONCLUSIONES.

De los aspectos cuantitativos comentados, que se corresponden con los datos proporcionados en distintas fechas desde el 5/11/2015, hasta la fecha de formalización del Plan podemos afirmar que no existen serias desigualdades en materia de integración y oportunidades del colectivo de mujeres en la empresa, siendo el trato y el grado de oportunidades propio de una política de igualdad existente en la misma, con independencia de la inexistencia hasta el momento de un Plan de Igualdad.

Sin embargo, lo cierto es que de los resultados obtenidos se acreditan ciertas deficiencias en materia de igualdad, que puestas en relación con las consideraciones al respecto establecidas por el en su día Ministerio de Igualdad, permiten concretar su existencia, teniendo en cuenta que tales consideraciones se refieren a la inexistencia de desigualdad si los porcentajes de representatividad de mujeres y hombres se encuentran dentro del intervalo de 40% al 60%. Consecuentemente, hemos de considerar la existencia de desigualdad cuando de los resultados obtenidos no se aprecie dicho ratio.

Cabe destacar, que las desigualdades acreditadas pueden deberse a factores ajenos a la empresa, de forma que tales desigualdades son motivo de factores externos cuya reparación precisa de la aplicación de políticas sociales y formativas con implantación por parte de los poderes públicos. No obstante, la empresa está dispuesta a implantar también medidas de discriminación positiva, siempre en igualdad de condiciones, para favorecer la mejora de los datos de presencia femenina entre sus empleados.

Del análisis llevado a cabo se desprende que la plantilla desagregada por sexo se corresponde en un 71,70% a hombres, y en un 28,30% a mujeres, no cumpliéndose por tanto con los valores antes citados derivados del criterio del Ministerio de Igualdad. Este ratio condiciona la mayor parte de los analizados con posterioridad, ya que existiendo tal desigualdad en la composición de la plantilla, es lógico que tal desigualdad se proyecte en otros factores.

Así, de los 2.364 trabajadores que conformaban la plantilla a fecha de 5/11/2015 (fecha de la toma de datos inicial), 1.695 eran hombres, mientras que el colectivo de mujeres lo conformaban 669.

En cuanto a la citada plantilla, se observa que las mujeres con contrato fijo suponen el 49,43% del total de contratos de mujeres, de forma que el 50,07% son contratos de duración determinada. Por el contrario, en el colectivo de hombres el 70,21% tienen contrato fijo, mientras que el 29,79% tienen contrato de duración determinada.

Se evidencia pues, una determinada desigualdad de género, que se aprecia más significativamente en la composición de la Representación Legal de los Trabajadores, donde el 83% son hombres y tan solo el 17% son mujeres; aspecto éste que solo corresponde corregir a las entidades sindicales presentes en la empresa.

Dicho esto, en el resto de los factores de análisis se mantiene una cierta desigualdad y así, por ejemplo, en cuanto a la composición de la plantilla por edades, se aprecia que a partir de 40 a 49 años, y de 50 o más años, existe un mayor desequilibrio, y ello pese a que en los últimos 5 años se aprecia un grado mayor de integración de la mujer. Esto revela una vez más, que los datos de desigualdad globales dispares por sexos, se deben en gran parte a factores ajenos a los deseos de la empresa, ya que se ha constatado que las mujeres abandonan antes la vida activa en esta zona geográfica.

Sí debe destacarse que donde existe mayor desequilibrio es en los puestos de trabajo de mayor nivel profesional, donde la escasez en la presencia de mujeres es notoria, superando significativa el desequilibrio acreditado en niveles inferiores. Esta circunstancia se traslada a la distribución de la plantilla por bandas salariales, pudiendo concluirse que el colectivo de mujeres está presente singularmente en las bandas salariales inferiores, lo que es ajeno al sistema formativo y promocional establecido en la empresa.

Se aprecia un uso mayoritario de reducción de jornada para la atención de menores en el colectivo de mujeres, quienes evidentemente se encargan de tal tarea familiar. Éste es una vez más un factor ajeno a la empresa, que forma parte de un contexto social y que provoca que los datos de presencia femenina sean menores en el cómputo global. Por el contrario, el colectivo de hombres representa un mayor porcentaje de reducciones de jornada por jubilación parcial.

La empresa aplica una medida de discriminación positiva hacia la mujer con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, al establecer la jornada de lunes a viernes en un 47,68% a este colectivo. Prueba de que la empresa venía aplicando ya algunas medidas para facilitar la igualdad entre hombres y mujeres antes de comenzar la negociación de este plan.

Por otra parte, se evidencia un incremento en las incorporaciones a la plantilla de la empresa del colectivo de mujeres en el último año, afianzando la postura empresarial en caminata a la igualdad de género. Por otro lado se pone también de manifiesto que en política de transformación de contratos temporales en indefinidos no se tiene en cuenta el género de los trabajadores que pasan a ser fijos de plantilla, al existir un sistema basado en el número de días de alta en la empresa.

El capítulo de formación arroja datos significativos en materia de desequilibrio entre mujeres y hombres, más acentuados aún que los derivados del desequilibrio existente en la composición de la plantilla total de la empresa, de forma que el colectivo de mujeres ha participado en el 21,05% de las acciones formativas, mientras que el colectivo de hombres ha participado en el 78,95% de tales acciones. El examen de posibles causas nos lleva a considerar la oportunidad de que los datos aportados tengan relación con una mayor dedicación de la mujer a las tareas familiares fuera del horario de trabajo; aspecto este que evidentemente repercute en el capítulo de promociones.

INFORME DE DIAGNÓSTICO: DATOS CUALITATIVOS - CONCLUSIONES.

De los aspectos cualitativos analizados se desprende que la empresa basa su actividad en la realización de un conjunto de valores de entre los que se destaca la ética, regulada en un código ético de aplicación al Grupo Empresarial, buscando compartir los valores de la empresa con los trabajadores y asociados para lograr su objetivo de crecimiento y rentabilidad con integridad y tras el desarrollo de una cultura basada en la confianza de las partes interesadas.

En este sentido, tras la determinación de las políticas encaminadas a favorecer la ética y la práctica de la buena fe contractual, así como de las políticas de prevención de riesgos laborales y medio ambiente, con una apuesta decidida en materia de formación profesional puesta en relación con la calidad y la productividad, el presente trabajo representa un paso más encaminado a lograr las cotas más favorables en materia de igualdad de género, dentro del capítulo de responsabilidad social corporativa presente en todas las actividades del Grupo Empresarial.

Cabe destacar que la empresa perteneciente a un Grupo Internacional con implantación en numerosos países, se considera a sí misma como multinacional, pluricultural y multirracial, aportando dichos valores a su actuación en todos y cada uno de los países donde está presente, favoreciendo la movilidad geográfica de todos sus componentes.

Se ha constatado por el análisis efectuado que los procesos de **selección y contratación** se rigen por factores productivos, de investigación y desarrollo, y por la necesidad de reclutar trabajadores cualificados en todos los niveles de la empresa. Corresponde a los responsables de la U.A.P. correspondiente, así como a los Directores de los distintos departamentos, en colaboración con el Departamento de RR.HH., la definición de las características y de los requisitos que deben cumplir los candidatos a ocupar el puesto o la vacante a cubrir. De igual modo, la decisión final de contratación e incorporación a la plantilla, se realiza en condiciones de igualdad de género, valorándose exclusivamente factores de aptitud y actitud de los candidatos frente al trabajo a desempeñar.

Ni en los procesos de selección de personal especialista, ni en cuanto a personal técnico, influyen cuestiones por razón de sexo, ni ningún otro factor que pudiera ser origen de discriminación alguna. Lo cual nos lleva a concluir que la menor presencia histórica de mujeres en la empresa no se debe a motivos relacionados con una decisión empresarial, sino posiblemente a que las candidaturas de origen femeninas eran inferiores en número. De hecho, como ya hemos visto en los datos de la **Tabla 16. Incorporaciones y bajas último año**, se observa una tendencia hacia la igualdad de porcentajes de presencia en la empresa, ya que entre el personal más joven se constata un incremento de incorporaciones de género femenino.

En materia de **Formación** queda clara la apuesta definitiva de VALEO por la formación y el reciclaje de conocimientos de todos los trabajadores de la planta, ofreciendo un amplísimo abanico de programas formativos en muy diversos campos y niveles, abiertos a la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de cada Departamento o Unidad Productiva. En este caso, es el Departamento de RR.HH. en colaboración con los distintos responsables de Departamento, así como con la Representación Legal de los Trabajadores, el que diseña un Plan de Formación en base a criterios de polivalencia y policompetencia, con el objetivo no solo de la actualización de conocimientos o aptitudes, sino también de facilitar las posibilidades de promoción interna.

Sí se ha detectado una menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica, cuya causa no se ha podido determinar en este análisis.

En materia de **Promoción interna**, VALEO tiene implantado un sistema conocido como PROMOCIONA, basado en la consecución de créditos por la acreditación de diversos factores. Los factores principalmente valorados no tienen en ningún caso una correlación por sexo, ya que se priman cuestiones de: polivalencia, policompetencia, formación, propuesta de ideas de mejora, asistencia a reuniones mensuales, niveles de absentismo, movilidad funcional, etc.

En la valoración de cada caso interviene el responsable jerárquico inmediato, el Director de Recursos Humanos y el Director General, valorándose la consecución de un mínimo de créditos alcanzados anualmente, que en caso de no ser suficientes para alcanzar la promoción, o que no haya puestos de superior categoría suficientes para todas las promociones a efectuar ese año, se acumulan para el año siguiente. No hay implantada ninguna acción de promoción específica para mujeres, como tampoco la hay para hombres, sino que los criterios son generales para todos los empleados de la empresa en condiciones de total igualdad.

En materia de **política salarial** los salarios son fijados por Convenio Colectivo, y todas las personas que ocupan un puesto y realizan una serie de funciones, tienen el mismo salario establecido en función de su categoría. Las diferencias de salario se deben a criterios de antigüedad, la asunción de nuevas funciones profesionales, o a la asunción de nuevas y más responsabilidades por parte de sujetos individuales; sin contemplarse ninguna valoración por motivo de sexo. Una vez más, se incentivan factores de policompetencia y polivalencia, así como el cumplimiento de los objetivos (ya sean colectivos, por departamento o individualizados).

Sin embargo, en el cuestionario cumplimentado por la plantilla aparecen varias menciones a una desigualdad en los salarios por motivo de sexo.

En cuanto a cuestiones de **conciliación de la vida personal y laboral**, VALEO ofrece a toda su plantilla subvenciones económicas para afrontar los gastos de guardería, así como la posibilidad de reducciones de jornada y de flexibilidad de horarios dentro del marco de la legalidad y las condiciones establecidas en su Convenio Colectivo. De hecho, la empresa no tiene una guardería propia, pero sí ha financiado la construcción de unos locales con distintas instalaciones, entre las que se incluye una guardería. Además, sigue permanentemente colaborando económicamente para asegurar el mantenimiento de las instalaciones y la funcionalidad de todos los servicios colectivos que se ofrecen. El personal de la empresa se beneficia de un precio más reducido en la utilización de todos estos servicios, incluido el de guardería.

Se ha constatado que es principalmente el personal femenino el que utiliza más las medidas que ofrece la empresa en cuanto a reducciones de jornada y flexibilidad de horarios, pero en ningún caso se ha potenciado desde la empresa, sino que se debe a factores culturales ajenos a la política social de VALEO.

En la empresa se utilizan diversos **canales de comunicación interna** que alcanzan, sino a la totalidad, sí a la inmensa mayoría del personal contratado. En todas sus comunicaciones se evita por completo el uso de un lenguaje sexista y se pone especial cuidado en que la información se reciba con carácter neutro por todo el personal. Se han implantado también canales de comunicación vertical, como el

Buzón de sugerencias y Reuniones periódicas, para asegurar que se reciban no solo las posibles quejas, sino también propuestas e ideas de mejora.

En materia de **Política Social, ayudas y bonificaciones** la empresa ya cuenta con un programa de inserción específico para personas con discapacidad, y para jóvenes, pero no para el colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.

Tampoco se ha descrito hasta la fecha un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual. Igualmente, no se ha puesto en marcha ninguna medida específica para asegurar la protección de mujeres en riesgo de exclusión social por el motivo que fuese.

VALEO ha realizado desde siempre una apuesta clara por el aseguramiento de la **prevención de riesgos laborales y la salud laboral** de toda su plantilla, y mantiene activamente una política de prevención de riesgos laborales amplia y concienzuda, que asegura el cumplimiento estricto de la normativa e incluso la supera en muchos aspectos. En cuanto a materias de igualdad de género, ya tiene implantadas medidas específicas para los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia. En consecuencia, en esta materia no hay ningún aspecto que analizar.

**EXAMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS
RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD**

Aspectos a destacar del análisis del diagnóstico llevado a cabo y Recomendaciones o sugerencias para mejorar las desviaciones detectadas:

De los datos totales de la plantilla segregados por sexo se desprende que no se cumplen los ratios o porcentajes de representatividad de mujeres y hombres que recomienda el Ministerio de Igualdad (40%-60%).

Recomendaciones o sugerencias:

Realizar un análisis periódico mensual de las candidaturas recibidas a través de la Bolsa de contratación segregadas por sexo, para averiguar si la causa de la desigualdad numérica se debe a una desigualdad en origen en cuanto a la recepción de candidatos.

Establecer alguna medida de discriminación positiva en cuanto al reclutamiento en aquellos puestos en los que sea posible.

Difundir algún tipo de campaña en las poblaciones cercanas para fomentar la afluencia de mujeres potencialmente candidatas.

La composición de la Representación Legal de los Trabajadores acredita incluso mayor desigualdad en cuanto a la presencia por sexos.

Recomendaciones o sugerencias:

Fomentar entre las mujeres sindicadas de la empresa su candidatura a pertenecer a la R.L.T. para potenciar la defensa de la situación y de los derechos de las trabajadoras.

Implicar a las actuales directivas de las distintas secciones sindicales para lograr mayor participación femenina.

Existe un mayor desequilibrio por sexos en los miembros de la plantilla de edades a partir de 40 años.

Recomendaciones o sugerencias:

Analizar los factores que puedan provocar un abandono prematuro de la empresa en las mujeres.

Concienciar del deseo de la empresa en mantener en activo a las mujeres con experiencia laboral en la compañía, ya formadas en las tareas de sus puestos, e integradas en el funcionamiento de la empresa. Puede utilizarse el Tablón de anuncios, los mensajes en las nóminas o la revista interna.

Establecer alguna medida que favorezca el retorno tras la maternidad y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Asimismo, revisar el procedimiento de retorno después de la maternidad y sus efectos sobre las trabajadoras temporales, así como en los procesos de promoción.

Analizar la posibilidad de teletrabajo total o parcial en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible.

En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.

Recomendaciones o sugerencias:

Fomentar la participación de las mujeres en aquellas acciones de formación que mejoren su capacitación para ocupar puestos de mayor responsabilidad, especialmente en aquellos programas formativos dirigidos a entrenar al personal al objeto de ocupar puestos de Leap.

Mejorar la información en cuanto a los puestos o vacantes disponibles, formación necesaria y otros requisitos, así como en cuanto al canal de comunicación adecuado para postularse como candidato a la promoción interna.

Son principalmente las mujeres las que reducen su jornada para la atención de menores.

Recomendaciones o sugerencias:

Facilitar el acceso a las medidas de flexibilidad horaria.
Establecer alguna medida extra para asegurar el cumplimiento de las horas de trabajo pactadas, evitando excesos.
Difundir una campaña de concienciación entre el colectivo masculino en cuanto a su compromiso en el cuidado de hijos. Puede utilizarse un mensaje en la nómina.

Las mujeres participan menos en las acciones de formación voluntarias ofrecidas por la empresa con carácter general.

Recomendaciones o sugerencias:

Programación siempre que sea posible en horario laboral coincidente con la jornada de las trabajadoras.
Programar acciones específicas solo para mujeres.
Fomentar la participación de las trabajadoras, comunicando las ventajas que ello tiene en cuanto a mejora de su capacitación, adquisición de policompetencia, créditos para posibles promociones, etc.

Menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica.

Recomendaciones o sugerencias:

Promover activamente desde los jefes de departamento o líderes de U.A.P. la participación de las mujeres en este tipo de programas.
Crear una base de datos de e-mail de todos los trabajadores de la empresa, ya que actualmente los trabajadores de los Departamentos de Producción solo conocen la oferta formativa a través de sus responsables. De modo que se informen puntualmente de todas las acciones formativas ofrecidas por la empresa.
Diseñar y programar acciones de formación específicas para mujeres en materia de inyección.

La plantilla percibe que no hay igualdad salarial y que existe discriminación en esta materia por razón de sexo.

Recomendaciones o sugerencias:

Realizar un análisis de la política retributiva para detectar los verdaderos motivos, o identificar si es posible que esta desviación se esté produciendo de manera inconsciente por parte de la empresa.
Comunicar los resultados a los representantes de los trabajadores.

La empresa no cuenta con un programa de inserción, permanencia y promoción del colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.

Recomendaciones o sugerencias:

Creación de un programa de inserción de Mujeres víctimas de violencia de género que aproveche las ayudas y bonificaciones públicas.
Contactar con asociaciones locales -si existen- y realizar una campaña de captación de posibles candidatas.

No existe un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Recomendaciones o sugerencias:

Llevar a cabo un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso tanto psicológico, como sexual.

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier acto de violencia de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Colaborar con la Comisión de Igualdad para la redacción de este protocolo.

PLAN DE ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Objetivo

1.- De los datos totales de la plantilla segregados por sexo se desprende que no se cumplen los ratios o porcentajes de representatividad de mujeres y hombres que recomienda el Ministerio de Igualdad (40%-60%).

Medidas

1.1 Realizar un análisis periódico mensual de las candidaturas recibidas a través de la Bolsa de contratación segregadas por sexo, para averiguar si la causa de la desigualdad numérica se debe a una desigualdad en origen en cuanto a la recepción de candidatos.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Carolina Molina/
Alfonso Navarro**

1.2 Establecer alguna medida de discriminación positiva en cuanto al reclutamiento en aquellos puestos en los que sea posible. Por ejemplo, en cuanto a la Bolsa de Contratación para facilitar el retorno a la empresa tras una situación de maternidad, con un plazo para ello de 2 años

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

1.3 Difundir algún tipo de campaña en las poblaciones cercanas para fomentar la afluencia de mujeres potencialmente candidatas, con determinados perfiles adaptados a la actividad de la empresa

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

1.4 Desarrollar medidas de conciliación a tiempo parcial que faciliten dentro de la legalidad los trabajos en fin de semana.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

Objetivo

2.- La composición de la Representación Legal de los Trabajadores acredita incluso mayor desigualdad en cuanto a la presencia por sexos.

Medidas

2.1 Fomentar entre las mujeres sindicadas de la empresa su candidatura a pertenecer a la R.L.T. para potenciar la defensa de la situación y de los derechos de las trabajadoras.

Calificación: **Largo plazo (1 año)** Responsable/s: **Comité Empresa/ Sergio Serrano**

2.2 Implicar a las actuales directivas de las distintas secciones sindicales para lograr mayor participación femenina.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

Objetivo

3.- Existe un mayor desequilibrio por sexos en los miembros de la plantilla de edades a partir de 40 años.

Medidas

3.1 Analizar los factores que puedan provocar un abandono prematuro de la empresa en las mujeres.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

3.2 Iniciar una campaña para concienciar del deseo de la empresa en mantener en activo a las mujeres con experiencia laboral en la compañía, ya formadas en las tareas de sus puestos, e integradas en el funcionamiento de la empresa.

Puede utilizarse el Tablón de anuncios, los mensajes en las nóminas o la revista interna.

Calificación: **Largo plazo (1 año)** Responsable/s: **César Arroyo**

3.3 Establecer alguna medida que favorezca el retorno tras la maternidad y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

3.4 Revisar el procedimiento de retorno después de la maternidad y sus efectos sobre las trabajadoras temporales, así como en los procesos de promoción.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

3.5 Analizar la posibilidad de teletrabajo total o parcial en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible y potenciar la contratación de mujeres mayores de 40 años

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

3.6 Potenciar la contratación de mujeres mayores de 40 años.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

Objetivo

4.- En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.

Medidas

4.1 Fomentar la participación de las mujeres en aquellas acciones de formación que mejoren su capacitación para ocupar puestos de mayor responsabilidad, especialmente en aquellos programas formativos dirigidos a entrenar al personal al objeto de ocupar puestos de Leap.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Carolina Molina/
Inmaculada Fernández**

4.2 Mejorar la información en cuanto a los puestos o vacantes disponibles, formación necesaria y otros requisitos, así como en cuanto al canal de comunicación adecuado para postularse como candidato a la promoción interna.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Carolina Molina**

4.3 Actualizar los currículums iniciales que se dispongan en el departamento de RR.HH. de modo que permita recabar los datos realmente actualizados. femenina.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Carolina Molina/
Alfonso Navarro**

Objetivo

5.- En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.

Medidas

5.1 acilitar el acceso a las medidas de flexibilidad horaria.

Calificación: **Medio Plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

5.2 Establecer alguna medida extra para asegurar el cumplimiento de las horas de trabajo pactadas, evitando excesos.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

5.3 Difundir una campaña de concienciación entre el colectivo masculino en cuanto a su compromiso en el cuidado de hijos. Puede utilizarse un mensaje en la nómina

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

5.4 Modificar el sistema de cómputo tiempo pasando de horas a días a efectos del PROMOCIONA; transformación en indefinidos y cualquier otra causa en base al cómputo de días acumulados por el trabajador.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Sergio Serrano**

5.5 Asegurar el acceso a las medidas de flexibilidad en iguales condiciones que el resto de los trabajadores de otro sexo o con otro tipo de contrato.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

5.6 Fomentar la contratación a tiempo parcial.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

Objetivo

6.- Las mujeres participan menos en las acciones de formación voluntarias ofrecidas por la empresa con carácter general.

Medidas

6.1 Programar siempre que sea posible en horario laboral coincidente con la jornada de las trabajadoras.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Inmaculada Fernández/César Arroyo**

6.2 Programar acciones específicas solo para mujeres.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

6.3 Fomentar la participación de las trabajadoras, comunicando las ventajas que ello tiene en cuanto a mejora de su capacitación, adquisición de policompetencia, créditos para posibles promociones, etc.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

Objetivo

7.- Menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica.

Medidas

7.1 Promover activamente desde los jefes de departamento o líderes de U.A.P. la participación de las mujeres en este tipo de programas.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Cesar Arroyo/Director de Area**

7.2 Crear una base de datos de e-mail de todos los trabajadores de la empresa, ya que actualmente los trabajadores de los Departamentos de Producción solo conocen la oferta formativa a través de sus responsables, de modo que se informe puntualmente de todas las acciones formativas ofrecidas por la empresa.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Inmaculada Fernández/Sergio Serrano**

7.3 Diseñar y programar acciones de formación específicas para mujeres en las zonas de Inyección, Utillaje, Electrónica y cualquier otro departamento en el que exista desequilibrio en la plantilla.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Cesar Arroyo/Director de Area**

Objetivo

8.- La plantilla percibe que no hay igualdad salarial y que existe discriminación en esta materia por razón de sexo.

Medidas

8.1 Realizar un análisis de la política retributiva para detectar los verdaderos motivos, o identificar si es posible que esta desviación se esté produciendo de manera inconsciente por parte de la empresa

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Carolina Molina**

8.2 Comunicar los resultados a los representantes de los trabajadores.

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Cesar Arroyo**

Objetivo

9.- La empresa no cuenta con un programa de inserción, permanencia y promoción del colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.

Medidas

9.1 Implementar la creación de un programa de inserción de Mujeres víctimas de violencia de género, que aproveche las ayudas y bonificaciones públicas.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **César Arroyo/Eduardo Molina**

9.2 Contactar con asociaciones locales -si existen- y realizar una campaña de captación de posibles candidatas

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **César Arroyo**

Objetivo

10.- No existe un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Medidas

10.1 Llevar a cabo un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso tanto psicológico, como sexual.

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Cesar Arroyo/ Eduardo Molina**

10.2 Establecer un protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier acto de violencia de género, que incluya un protocolo de actuación para estos casos.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **César Arroyo/ Eduardo Molina**

10.3 Colaborar con la Comisión de Igualdad para la redacción de este protocolo.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **Cesar Arroyo/**

Jaén, a 27 de Julio de 2016.- El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ANTONIO DE LA TORRE OLID.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE JAÉN

3724 *Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 549/2015.*

Edicto

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 549/2015.

Negociado: MR.

N.I.G.: 2305044S20150002173.

De: José Antonio Jareño Moreno.

Abogado:

Contra: Payma Electrodomésticos, S.L. y Fogasa

Abogado:

Don José Ramón Rubia Martínez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 549/2015 a instancia de la parte actora José Antonio Jareño Moreno contra Payma Electrodomésticos, S.L. y Fogasa sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Sentencia de fecha 25.4.2016 cuyo encabezamiento y fallo es del tenor literal siguiente:

Juzgado de lo Social número Uno de Jaén

Procedimiento: Cantidad. Autos núm. 549/15

Sentencia núm. 164/16

En la ciudad de Jaén a veinticinco de abril mil dieciséis

Vistos en juicio oral y público por la Il^{ta}. Sra. D^a. Francisca Martínez Molina, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Jaén, los presentes autos con número 549/15 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de don José Antonio Jareño Moren, representado por D. Antonio Frías Chaves frente a la empresa Payma Electrodomésticos, S.L. que no comparece a pesar de estar citada en forma, con citación del Fogasa que no comparece estando citado se procede En Nombre de S.M. El Rey, a dictar la presente resolución.

Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por don José Antonio Jareño Moreno frente a la empresa Payma Electrodomésticos, S.L. debo condenar y condeno a la empresa a pagar a

la actora la cantidad de 2.850 euros.

Con absolución del Fogasa sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponderle de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del ET.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y líbrese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado Payma Electrodomésticos, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 22 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 2 DE JAÉN.

3720 *Notificación de Auto y Decreto. Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 118/2016.*

Edicto

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 118/2016.

Negociado: MT.

N.I.G.: 2305044S20150002965.

De: María Jesús Ortega Sánchez.

Abogado:

Contra: Residencias Sociales de Andalucía, S.L.

Abogado:

Don José Ramón Rubia Martínez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 118/2016 a instancia de la parte actora María Jesús Ortega Sánchez contra Residencias Sociales de Andalucía, S.L. se han dictado Auto y Decreto en el día de la fecha del tenor literal siguiente:

Parte Dispositiva

S.S^a. Il^{ta}m. dijo: Procédase a despachar ejecución a instancias de María Jesús Ortega Sánchez, frente a Residencias Sociales de Andalucía, S.L. CIF B 23502487, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 2.266,6 € en concepto de principal (incluido el 10% de interés por mora), más la de 453 € calculadas para intereses y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición en el plazo de tres días a su notificación.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Il^{to}m. Sr. D. José Antonio Lucini Nicás, Magistrado/Juez del Juzgado de lo Social número 2 de Jaén. Doy fe.

Acuerdo:

-Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en diez días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Y para que sirva de notificación al demandado Residencias Sociales de Andalucía, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 27 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 2 DE JAÉN.

3721 *Notificación de Auto y Decreto. Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 120/2016.*

Edicto

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 120/2016.

Negociado: MT.

N.I.G.: 2305044S20150002964.

De: Josefa García Bellón.

Abogado:

Contra: Residencias Sociales de Andalucía, S.L. y Fogasa

Abogado:

Don José Ramón Rubia Martínez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 118/2016 a instancia de la parte actora Josefa García Bellón contra Residencias Sociales de Andalucía, S.L. se han dictado Auto y Decreto en el día de la fecha del tenor literal siguiente:

Parte Dispositiva

S.S^a. Il^{ta}m. dijo: Procédase a despachar ejecución a instancias de Josefa García Bellón, frente a Residencias Sociales de Andalucía, S.L. CIF B 23502487, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 3.044,27 € en concepto de principal (incluido el 10% de interés por mora), más la de 609 € calculadas para intereses y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición en el plazo de tres días a su notificación.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Il^{to}m. Sr. D. José Antonio Lucini Nicás, Magistrado/Juez del Juzgado de lo Social número 2 de Jaén. Doy fe.

Acuerdo:

- Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en diez días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Y para que sirva de notificación al demandado Residencias Sociales de Andalucía, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 27 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE JAÉN

3717 *Notificación de Auto. Procedimiento: 675/15. Ejecución núm. 99/2016.*

Edicto

N.I.G.: 2305044S20150002713.
Procedimiento: 675/15. Ejecución núm.: 99/2016.
Negociado: PB.
De: Josefa García Bellón.
Graduado Social: José Luis Rodríguez Morillas.
Contra: Residencias Sociales de Andalucía, S.L.

Don José Ramón Rubia Martínez, Acttal. Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Jaén.

Hace saber:

Que en la Ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 99/16 a instancia de la parte actora Josefa García Bellón contra Residencias Sociales de Andalucía, S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado auto de fecha 28-07-16, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Auto

Parte Dispositiva

S.S^a. Itma. dijo: Se despacha ejecución a instancia de la actora Josefa García Bellón contra la empresa ejecutada Residencias Sociales de Andalucía, S.L. por la suma de 4.034,10 euros en concepto de principal e interés de mora, más la de 806,82 euros presupuestados para intereses y costas del procedimiento.

Y habiendo sido declarada la ejecutada anteriormente en situación de insolvencia provisional, dese traslado al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora, por término de quince días hábiles, dentro de los cuales podrán instar la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designar bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición, que habrá de presentarse por escrito y dentro del plazo de tres días, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente

justificado, prescripción de la acción ejecutiva y otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución. (Art. 239,4 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social). Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta de Consignaciones Judiciales aperturada en Banco de Santander con el núm. 2090/0000/30/0099/16.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma la Ilma. Sra. D^a. María Dolores Martín Cabrera, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 4 de Jaén. Doy fe. La Ilma. Sra. Magistrado-Juez. El Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado Residencias Sociales de Andalucía, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 28 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE JAÉN

3718 *Notificación de Auto. Procedimiento: 707/15. Ejecución núm. 95/2016.*

Edicto

N.I.G.: 2305044S20150002839.
Procedimiento: 707/15. Ejecución núm.: 95/2016.
Negociado: PB.
De: Carmen Castro Rosa.
Graduado Social: José Luis Rodríguez Morillas
Contra: Residencias Sociales de Andalucía, S.L.

Don José Ramón Rubia Martínez, Acttal. Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Jaén.

Hace saber:

Que en la Ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 95/2016 a instancia de la parte actora Carmen Castro Rosa contra Residencias Sociales de Andalucía S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Auto de fecha 28-07-16, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Decreto

Parte Dispositiva

S.S^a. Itma. dijo: Se despacha ejecución a instancia de la actora Carmen Castro Rosa contra la empresa ejecutada Residencias Sociales de Andalucía, S.L. por la suma de 3.617,76 euros en concepto de principal e interés de mora, más la de 723,55 euros presupuestados para intereses y costas del procedimiento.

Y habiendo sido declarada la ejecutada anteriormente en situación de insolvencia provisional, dese traslado al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora, por término de quince días hábiles, dentro de los cuales podrán instar la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designar bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición, que habrá de presentarse por escrito y dentro del plazo de tres días, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse

oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva y otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución. (Art. 239,4 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social). Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta de Consignaciones Judiciales abierta en Banco de Santander con el núm. 2090/0000/30/0095/16.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma la Ilma. Sra. D^a. María Dolores Martín Cabrera, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 4 de Jaén. Doy fe. La Ilma. Sra. Magistrado-Juez. El Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado Residencias Sociales de Andalucía, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 28 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE JAÉN

3719 *Notificación de Decreto. Procedimiento: Autos núm. 664/15. Ejecución núm. 97/2016.*

Edicto

N.I.G.: 2305044S20150002667.

Procedimiento: Autos núm. 664/15. Ejecución núm.: 97/2016.

Negociado: PB.

Sobre: Despido

Ejecutante: María Dolores Ruiz Peña.

Graduado Social: José Luis Rodríguez Morillas.

Ejecutado: Residencias Sociales de Andalucía, S.L.

Don José Ramón Rubia Martínez, Acttal. Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Jaén.

Hace saber:

Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 97/2016 a instancia de la parte actora María Dolores Ruiz Peña contra Residencias Sociales de Andalucía, S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado decreto de fecha 27-07-16, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente

Decreto

Parte dispositiva

Acuerdo:

Incoar expediente de ejecución y citar a la actora María Dolores Ruiz Peña, y a la empresa demandada Residencias Sociales de Andalucía, S.L. a Comparecencia de incidente de no readmisión que tendrá lugar el próximo día 29 DE SEPTIEMBRE DE 2016 A LAS 12:15 HORAS, en la Sala de Audiencias del Juzgado de lo Social núm. 4 de esta capital, sito en Avda. de Madrid 70, 5ª. Planta, acompañados de las pruebas de que intenten valerse y con la advertencia de que si no comparece el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud y si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes, citándolas a la Comparecencia señalada, y sirviendo su notificación de cédula de citación en forma.

Igualmente y conforme al Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 24-4-2011, acuerdo: Instruir a las partes a los efectos de lo establecido en el art. 89.2 de la Ley 36/11 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social, que el acto de la comparecencia se celebrará sin la presencia del

Letrado de la Administración de Justicia, debiendo las partes comparecer en la Oficina Judicial diez minutos antes de la hora señalada a fin de proceder a la identificación de las partes.

Modo de Impugnación: Contra la presente Resolución cabe Recurso de Reposición a interponer en éste Juzgado, ante quien dicta ésta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. Lo acuerdo y firmo. El Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación a Comparecencia al demandado Residencias Sociales de Andalucía, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Jaén, a 27 de Julio de 2016.- El Letrado de la Administración de Justiciaq, JOSÉ RAMÓN RUBIA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

3722 *Plazo de admisión de solicitudes para elección de Juez de Paz Sustituto de Sorihuela del Guadalimar (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 19/07/2016, se acuerda conceder un plazo de quince días, para que los interesados en cubrir la/s plaza/s de Juez de Paz Sustituto de Sorihuela del Guadalimar (Jaén), Partido de Villacarrillo, puedan presentar su solicitud ante este Tribunal Superior de Justicia, debiendo hacerse constar en la misma, sus datos de identificación completos, (en especial la profesión u oficio a que se dedique en la actualidad, y el nº D.N.I.) así como declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incapacidad o incompatibilidad, pudiendo acompañar documentación acreditativa de méritos.

Publíquese el presente Edicto, en el Boletín Oficial de la Provincia respectiva y fíjese en el Tablón de Anuncios de este Tribunal, así como en los de los Juzgados de 1ª Instancia y de Paz y Ayuntamiento correspondientes.

Granada, a 22 de Julio de 2016.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "FUENTE ALTA", DE TORRES (JAÉN)

3661 *Convocatoria Junta General ordinaria de esta comunidad de regantes.*

Edicto

Por medio de la presente se pone en conocimiento de todos los partícipes de esta Comunidad de Regantes, la Convocatoria de Junta General Ordinaria a celebrar el próximo día 16 de septiembre (viernes) de 2016, a las 18:00 horas en primera convocatoria y a las 18:30 horas en segunda convocatoria, en el Centro de Servicios Sociales de Torres, sito en c/ Prior Higueras, nº 2, con el siguiente

Orden del día

- 1º.- Lectura y aprobación, si procede del acta de la sesión anterior.
- 2º.- Examen y aprobación, si procede de las cuentas de ingresos y gastos del ejercicio 2015.
- 3º.- Examen y aprobación del presupuesto de ingresos y gastos de 2016, y en su caso, autorización de derramas.
- 4º.- Informe de la Presidencia sobre asuntos varios.
- 5º.- Ruegos y preguntas.

Torres, a 28 de Julio de 2016.- El Presidente, MANUEL MORENO TELLO.

ANUNCIOS NO OFICIALES

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA. JAÉN

3331 *Acuerdo de baja colegial de las personas que se indican.*

Edicto

Con fecha treinta y uno de marzo de 2016 la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio Oficial de Enfermería de Jaén ha adoptado el siguiente Acuerdo:

Debía acordar y acuerda la baja colegial y en consecuencia la pérdida inmediata de su condición de colegiados de los/as colegiados/as siguientes:

- Doña Maria de la Cruz Moreno,
- Doña Dolores Luque Molina,
- Doña M^a. José Virgil Sánchez,
- Doña Eva Vera Poveda,
- Don Juan Carlos López Moreno,
- Doña Lorena Gómez Aceituno,
- Don Miguel Ángel García Baena

Sin perjuicio de las acciones judiciales de recobro del débito contraído por los/as colegiados/as cuya baja se concede para con el Ilustre Colegio Oficial de Enfermería de Jaén.

Vº. Bº.

Andrés Ila García
Secretario

Jaén, a 31 de Marzo de 2016.- El Presidente, JOSÉ FRANCISCO LENDÍNEZ COBO.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "EL BORBOTILLO", DE LOS VILLARES (JAÉN).

3686 *Convocatoria Junta General ordinaria de fecha 22 de agosto de 2016.*

Edicto

Por medio de la presente y por orden de la Sra. Presidenta, se convoca a todos los comuneros pertenecientes a ésta Comunidad de Regantes a la Junta General Ordinaria, que se celebrará el próximo día 22 agosto 2016 a las 20:00 horas en primera convocatoria y a las 20:30 en segunda, en la Casa de la Cultura, calle Arroyo de Los Villares (Jaén) con el fin de tratar los asuntos incluidos en el siguiente

Orden del día

- 1.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la Junta Anterior.
- 2.- Estado de Cuenta de la Comunidad.
- 3.-Informe sobre las últimas incidencias en nuestra C. de Regantes
- 5.- Ruegos y preguntas.

Dada la importancia de los temas a tratar, esperamos contar con su asistencia a la citada Junta General Ordinaria, que por medio de la presente se convoca.

Los Villares , a 02 de Agosto de 2016.- La Presidenta, MARÍA JOSÉ VENA ESTEFANIA.