



Boletín Oficial de la Provincia de Palencia

DIPUTACIÓN DE PALENCIA. C/Burgos, 1. Teléfono 979 715100

DEPÓSITO LEGAL: P - 1 - 1958

Año CXXVII

Lunes, 4 de febrero de 2013

Núm. 15

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Sumario

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:

– MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Servicio Público de Empleo Estatal:

<i>Notificación de revocación de la resolución del Subsidio por Desempleo</i>	2
<i>Notificación de resolución estimatoria sobre revocación del derecho de Renta Activa de Inserción</i>	2

– MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

Confederación Hidrográfica del Duero:

COMISARÍA DE AGUAS:

<i>Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas superficiales, en el término municipal de Abarca de Campos</i>	2
<i>Resolución de concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, en el término municipal de Cordovilla la Real</i>	3

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA:

– JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Palencia:

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO:

<i>Convenio colectivo sobre Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados de Palencia</i>	4
---	---

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

– JUZGADOS DE LO SOCIAL

Palencia núm. 1.

<i>Procedimiento Ordinario 21/2013-ES</i>	19
---	----

Palencia núm. 2.

<i>Despido/ceses en general 793/2012</i>	19
--	----

Segovia núm. 1.

<i>Procedimiento Ordinario 654/2011</i>	20
---	----

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

– AYUNTAMIENTOS:

Palencia.

SERVICIO DE ESTADÍSTICA:

<i>Notificación de iniciación de expediente de baja en el Padrón Municipal de Habitantes de extranjeros comunitarios</i>	20
--	----

URBANISMO - DISCIPLINA URBANÍSTICA:

<i>Expediente en materia de Disciplina Urbanística núm. 62/2012</i>	20
---	----

DELEGACIÓN DE TRÁFICO:

<i>Expedientes sancionadores en materia de drogas, seguridad ciudadana, animales de compañía, ocupación de vía pública y bebidas</i>	21
--	----

Buenavista de Valdavia.

<i>Corrección de error al edicto publicado el día 16 de enero</i>	22
---	----

Mancomunidad de la Vallarna.

<i>Exposición pública del Presupuesto 2013</i>	22
--	----

Polentinos.

<i>Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por Prestación de los servicios de recogida, traslado, depósito y tratamiento de residuos domésticos</i>	22
--	----

Riberos de la Cueva.

<i>Exposición pública del Presupuesto 2013</i>	23
--	----

San Cebrián de Campos.

<i>Aprobación provisional de Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por Prestación del Programa Crecemos</i>	23
--	----

Valle de Cerrato.

<i>Exposición pública del Presupuesto 2013</i>	24
--	----

ENTIDADES LOCALES MENORES:

Junta Vecinal de Naveros de Pisuerga.

<i>Exposición pública del Presupuesto 2013</i>	24
<i>Exposición pública del Presupuesto 2012</i>	24

Administración General del Estado

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

D^a M^a Teresa Roca Roca, Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal en Palencia, hace saber:

Resultando imposible efectuar la presente notificación en el domicilio del interesado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero (BOE del 14 de enero), se procede a **notificar que ha sido revocada la resolución** de este Servicio Público de Empleo Estatal por la que se la reconocía el Subsidio por Desempleo a **D^a M^a Asunción Adán Merino**, con DNI 71.931.575-H.

Advirtiéndose que podrá interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional ante este Organismo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE de 11 de octubre), en el plazo de **treinta días**, desde el día de la notificación.

Para el conocimiento íntegro del acto que se notifica, obra de manifiesto y a su disposición en la Sección de Prestaciones de la Dirección Provincial del SEPE de Palencia, sita en Avda. Simón Nieto 10-2^a planta.

Palencia, 16 de enero de 2013. - El Director Provincial (p. s. apartado primero siete.4). - Res. 06/10/08 del SPEE (BOE 13/10/08). - La Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios, M^a Teresa Roca Roca.

330

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

D^a M^a Teresa Roca Roca, Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal en Palencia, hace saber:

Resultando imposible efectuar la presente notificación en el domicilio del interesado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero (BOE del 14 de enero), se procede a **notificar resolución estimatoria sobre revocación del derecho que tenía reconocido de la Renta Activa de Inserción, D. José Maiquel Gabarri Hernández**, con DNI 71.942.040-H.

Advirtiéndose que podrá interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional ante este Organismo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octu-

bre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE de 11 de octubre), en el plazo de **treinta días**, desde el día de la notificación.

Para el conocimiento íntegro del acto que se notifica, obra de manifiesto y a su disposición en la Sección de Prestaciones de la Dirección Provincial del SEPE de Palencia, sita en Avda. Simón Nieto 10-2^a planta.

Palencia, 16 de enero de 2013. - El Director Provincial (p. s. apartado primero siete.4). - Res. 06/10/08 del SPEE (BOE 13/10/08). - La Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios, M^a Teresa Roca Roca.

331

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

COMISARÍA DE AGUAS

A N U N C I O

Con fecha 16 de febrero de 2011 tiene entrada en este Organismo de cuenca escrito suscrito por **D^a Ana María Fraile Padial** con DNI 02.603.764-A y domicilio en Avda. Sexta Bandera, núm. 26 de Las Ventas de Retamosa, 45183-Toledo, de solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas superficiales con un caudal de 2.000 l/s de aguas del río Pisuerga (Esclusa núm. 1 del Canal de Castilla-Ramal de Campos), en el término municipal de Abarca de Campos (Palencia), con destino a usos industriales para producción de energía eléctrica, incoándose el expediente de referencia.-C-147/2011-PA (ALBERCA-INY).

INFORMACIÓN PÚBLICA

Para el aprovechamiento solicitado se ha presentado "**Proyecto Básico Instalación Minihidráulica en Abarca de Campos**", suscrito por el Ingeniero Industrial D. Gabriel Elías Candela Martínez, el cual tiene como objeto definir la instalación de una nueva turbina para el aprovechamiento del salto existente en la antigua harinera situada junto a la esclusa núm. 1 del Canal de Castilla-Ramal de Campos, en Abarca de Campos (Palencia).

El aprovechamiento solicitado es de tipo fluyente, utilizándose el desnivel existente en el propio canal. Existen dos cuérnagos o ramales que pasan por el sótano del molino, el menor de ellos alberga la antigua turbina, ya en desuso. Las reformas necesarias para la producción de energía eléctrica se centran en este canal interior más pequeño, el cual albergará la nueva turbina, haciéndose necesaria su adaptación a la misma. No será necesario llevar a cabo modificaciones en el exterior del edificio al encontrarse ya realizadas como consecuencia de un uso anterior.

En el documento técnico presentado se recogen las siguientes obras e instalaciones:

1. La toma de agua se realiza en la esclusa núm. 1 del Canal de Castilla-Ramal de Campos, sobre la que existe un pequeño azud y un aliviadero en el mismo. Según el Proyecto presentado, no se hace necesaria la realización de ninguna obra en el azud indicado.

El salto bruto medido en el interior del molino es de 2,87 metros, por lo que el salto neto utilizado es de 2,85 metros. (No existe tubería forzada por lo que no existen pérdidas asociadas a este elemento).

La toma de agua existente se encuentra en la margen izquierda del canal. Dicha toma no se modificará.

2. El edificio que albergará la Central Hidroeléctrica es una antigua harinera y se encuentra anexo a la esclusa del canal. Se construyeron dos cauces de agua o cuérnagos que discurren por debajo del edificio, ambos con su toma independiente y reja a la entrada, confluyendo los mismos en un único canal. Estos cuérnagos descritos disponían de compuertas para el control del agua.

La turbina se colocará en el menor de los cuérnagos señalados. Debido a la existencia de dos comunicaciones entre ambos canales, ya dentro del edificio, se hace posible independizar el pequeño canal descrito y posibilitar su vaciado.

Tanto la turbina como los elementos electromecánicos se ubicarán en el mismo eje, sobre el cuérnago de menor tamaño, en la planta sótano del edificio que albergará la central hidroeléctrica. Quedarán en planta baja los cuadros eléctricos y de control.

4. No existe cámara de carga ni tubería forzada. La admisión a la turbina se realiza a través de un conducto metálico de admisión de entrada posterior a la compuerta de regulación automática que tomará el agua directamente a partir del canal interior del molino. Dicho conducto tiene unas dimensiones de 1100 x 1600 mm de sección, con una longitud inferior a un metro.
5. La descarga al canal se realiza mediante un conducto de aspiración metálico rectangular en su parte final de 1400 x 1600 mm.
6. El acceso a la turbina (ubicada en la planta sótano), se realizará desde la parte superior. En la actualidad existe una apertura en esta planta que quedará justo encima de la turbina y de los equipos electromecánicos. Dicha apertura se cerrará una vez instalada la turbina indicada, dejándolo practicable.
7. La línea eléctrica e Interconexión con la red eléctrica será la línea de acometida del edificio.
8. Equipos Electromecánicos:
- Turbina: será de tipo Semikaplan, con eje inclinado, con un diámetro de rodete de 800 mm. y una velocidad de rotación de 335 rpm, siendo su caudal de arranque de 609 l/s y con una potencia eje de Turbina de 48,5 Kw.
 - Multiplicador: Se instalará uno de tipo "correa plana".
 - Generador de tipo Asíncrono con las siguientes características: Tensión 400 V; $\cos \varphi$ 0,82; Rendimiento 92%; Velocidad 750 rpm; Frecuencia 50 Hz y Potencia 50 Kw.
 - Sistema de mando y regulación: previo a la turbina se instalará una compuerta con funcionamiento automático y cierre por gravedad, gobernada por el sistema de control, que regulará la apertura en función del nivel disponible.

- Equipos eléctricos y de control: su instalación se realizará en planta baja, en un cuarto situado justo encima de la turbina, y se compondrá de los siguientes elementos: cuadro de medida y tarificación; cuadro de Baja Tensión, incluyendo el mismo todos los elementos de protección y de potencia para poder verter la energía producida a la red; cuadro de control, en el que se incluye un autómata programable para el control de la instalación y equipo de compensación de energía reactiva.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril de 1986, a fin de que en el plazo de un (1) mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados en el Ayuntamiento de Abarca de Campos (Palencia), en la oficina de la Confederación Hidrográfica del Duero de C/ Muro, 5 de Valladolid, donde puede consultarse el expediente de referencia C-147/2011-PA (ALBERCA-INY), o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Salamanca, 15 de enero de 2013. - El Jefe de Servicio de Control y Vigilancia del Dominio Público Hidráulico, José María Rubio Polo.

242

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

COMISARÍA DE AGUAS

ANUNCIO-INFORMACIÓN PÚBLICA

Anuncio de resolución del expediente de concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, de referencia CP-999/2011-PA (ALBERCA-INY), con destino a uso ganadero en el término municipal de Cordovilla la Real (Palencia).

Examinado el expediente incoado a instancia de **Dehesa Villandrando, S.L.** (B-34.177.212) solicitando la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas procedentes de la Unidad Hidrogeológica 02.08: Región Central del Duero, en el término municipal de Cordovilla la Real (Palencia), por un volumen máximo anual de 100.740 m³, un caudal máximo instantáneo de 4,99 l/s, y un caudal medio equivalente de 3,20 l/s, con destino a uso ganadero, esta Confederación Hidrográfica del Duero, en virtud de la competencia otorgada por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas, y de acuerdo con el vigente Reglamento del Dominio Público Hidráulico, ha resuelto, con fecha 09/01/13, el otorgamiento de la concesión de aguas subterráneas, con las características principales que se reseñan a continuación:

Otorgar la concesión de aguas subterráneas, de acuerdo con las características y condiciones que figuran en la resolución del expediente referenciado, y cuyas características del derecho son:

- **Titular:** **Dehesa Villandrando, S.L.**
N.I.F.: B-34.177.212.
- **Tipo de uso:** Ganadero (6.000 cabezas de ganado bovino y 240.000 cabezas de ganado avícola).
- **Uso consuntivo:** Sí.
- **Volumen máximo anual (m³):** 100.740.
- **Caudal máximo instantáneo (l/s):** 4,99.
- **Caudal medio equivalente (l/s):** 3,20.
- **Procedencia de las aguas:** Unidad Hidrogeológica 02.08: Región Central del Duero.
- **Plazo por el que se otorga:** Cuarenta años desde el día siguiente al de la notificación de la Resolución de Concesión Administrativa.
- **Título que ampara el derecho:** Resolución de Concesión Administrativa.

El contenido íntegro de la resolución de concesión puede conocerse accediendo al correspondiente expediente concesional que se encuentra archivado en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica, o a través de la página Web www.chduero.es (Inicio\Tramitación\Resoluciones de Concesión).

Valladolid, 9 de enero de 2013. - El Jefe de Área de Gestión del D.P.H., Rogelio Anta Otoresl.

365

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o acuerdo: **SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIO SANITARIOS PRIVADOS**

Expediente: 34/01/0002/2013

Fecha: 23/01/2013

Asunto: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

Destinatario: **LUIS ÁNGEL GÓMEZ CERESO**

Código 34000965012006

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados** de Palencia y Provincia (Código del Convenio número 34000965012006), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del convenio, el día 27-12-2012, así como el acta de la citada Comisión de 22-01-2013 por el que se subsana el art. 33, y presentado ante el Registro Telemático REGCON el 22-11-2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

1. - **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo, así como el Acta de 22-01-2013 de la comisión negociadora, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a veintitrés de enero de dos mil trece.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIO SANITARIOS PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA. (2011-2014)

CAPÍTULO I.- OBJETO Y EXTENSIÓN.

Artículo 1º. **Ámbito de aplicación:**

El presente convenio afecta a todas las empresas y Centros que desarrollen actividad sanitaria y sociosanitaria privada de Asistencia y/u Hospitalización en la provincia de Palencia.

Artículo 2º. **Vigencia del Convenio:**

La duración del convenio será de cuatro años considerándose su entrada en vigor el día 1 de enero de 2011, y finalizando el 31 de diciembre de 2014, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con las salvedades que puedan determinarse.

Artículo 3º. **Prórroga:**

El presente convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de su caducidad, considerándose prorrogado el mismo en todo su articulado en tanto no se firme otro que lo sustituya sin perjuicio de que el nuevo convenio determine su retroactividad.

Artículo 4º. **Ámbito Personal:**

Estarán sujetos a las estipulaciones de este Convenio todo los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y centros que determina el artículo 1º.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5º. **Provisión de vacantes y plazas de nueva creación:**

- 1.- Se entiende por vacante la situación producida por baja de un trabajador con contrato indefinido, por extinción definitiva de su relación laboral, salvo que se amortice el puesto de trabajo.

A estos efectos no se entenderá por vacante el puesto de trabajo que deba cubrirse como consecuencia de un movimiento o traslado interno de personal.

- 2.- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se define como plaza de nueva creación todo puesto de trabajo creado por la empresa para la dotación de nuevas unidades o servicios y que supongan un incremento sobre la plantilla existente.
- 3.- El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los puestos de trabajo de nueva creación tendrá en cuenta:
 - a) Al personal perteneciente a la plantilla de trabajadores con contrato indefinido con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional.
 - b) Trabajadores de la misma categoría laboral que estén en otro puesto de trabajo.
 - c) Reingreso de excedentes.
 - d) Promoción profesional, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.
 - e) Personal de nuevo ingreso.
- 4.- Las vacantes definitivas se harán públicas mediante convocatoria que al efecto se realizará en el tablón de anuncios de la empresa, con una antelación mínima de quince días a la fecha del fin de presentación de solicitudes.
- 5.- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entiende por promoción profesional el acceso a una categoría distinta que tenga un salario igual o superior al de la categoría de origen.
- 6.- Para la provisión de vacantes que supongan promoción profesional se establecen los siguientes requisitos, sin perjuicio de que en las convocatorias se puedan establecer otros:
 - a) Estar en posesión de la titulación necesaria establecida en el sistema de clasificación.
 - b) Aptitud profesional valorada mediante la realización de un concurso-oposición interviniendo dos representantes del personal en la calificación de las pruebas realizadas.
 - c) Superada la fase de oposición, a igualdad de puntuación y méritos, tendrá preferencia para promocionar el trabajador con más antigüedad en la empresa.

Artículo 6º. Ceses en la empresa:

El personal viene obligado a comunicar su cese voluntario en la Empresa con quince días naturales de antelación. El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones que pudieran corresponderle, así como del resto de los pluses que sean prorrateables, en la liquidación que se efectúe en su cese.

En caso de preaviso con menos de quince días, la deducción será proporcional en cuantas quinceavas partes como días falten para llegar a los quince.

En la realización de la liquidación definitiva (finiquito) se estará a lo dispuesto en el artículo 49.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones:

Teniendo en cuenta la naturaleza de este convenio, las disposiciones futuras que impliquen variación en todo o en cualquiera de los conceptos retributivos únicamente tendrán

efectos prácticos si globalmente considerados y sumados a los que tiene actualmente y en cómputo anual, superan al nivel total de este Convenio.

Las mejoras que voluntariamente hubieran concedido las empresas a su personal a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas por el mismo o modificadas en su cuantía.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 8. Cuadro salarial:

Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento salarial que se especifica a continuación, en todos los conceptos retributivos del convenio menos aquellos a los que no se haga referencia a la aplicación de este artículo.

- Año 2011: Referenciado al I.P.C. del año 2011, esto es, el 2,4%.
- Año 2012: 0%.
- Año 2013: 0,4%.
- Año: 2014: 0,6%.

El único año de los que engloban la vigencia de este convenio que tiene como referencia el I.P.C es el año 2011, para el resto es un porcentaje fijo.

Las Tablas Salariales del presente Convenio se detallan como anexo al final del texto del mismo.

Artículo 9. Antigüedad:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio no tienen derecho a antigüedad.

No obstante, los trabajadores que presten sus servicios antes del día de la firma del presente Convenio, como derecho adquirido, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva, según el siguiente criterio:

Estos aumentos consistirán en trienios del 5% mensualmente, del Salario Base, computándose con este porcentaje hasta un tope máximo del 55% del Salario Base, esto es, 11 trienios. La cantidad resultante formará parte de las pagas extraordinarias.

Artículo 10. Plus de asistencia:

Al objeto de premiar al personal incluido en el presente Convenio, que durante un mes haya asistido al trabajo sin tener falta injustificada alguna, se acuerda la aplicación de una fórmula mixta:

- a) Consolidación de la cantidad de 15 € mensuales, que se abonará a todos los trabajadores.
- b) La cantidad de 20 € mensuales se abonará a aquellos trabajadores que hayan asistido al trabajo durante el mes completo sin tener falta de asistencia alguna. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia al trabajo aquellas ausencias motivadas por:
 - a) vacaciones.
 - b) horas de actividad sindical.
 - c) incapacidad laboral.
 - d) días de libre disposición.
 - e) días de compensación por jornada realizada.

f) permisos referidos a fallecimiento y/o enfermedad grave que requiera hospitalización de padres, hijos y cónyuge del trabajador, o de la persona que forme la unión convivencial de la pareja de hecho.

g) la asistencia a consulta médica del trabajador, con un máximo de tres veces al mes y con una duración máxima de dos horas cada una.

Esta fórmula será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 11. Plus de turnicidad:

El plus de turnicidad durante la vigencia de este convenio será de 32,00 € mensuales para el personal que realice su trabajo en turnos rotatorios de mañana y tarde, durante el año 2011, y en años sucesivos la que resulte de la aplicación del art. 8.

Artículo 12. Plus de nocturnidad:

El personal que realice su jornada en horario nocturno, teniendo este carácter la que se realiza de las veintidós horas a las ocho horas del día siguiente, percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad la cantidad de 32,00 € mensuales para el año 2011, y para los siguientes la que resulte de aplicación del art. 8.

Las cuantías más favorables que existan en alguno de los centros se mantendrán.

Artículo 13. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos:

El personal afectado por este Convenio, durante la vigencia de este convenio, percibirá por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la cantidad de 18 € mensuales.

Esta cantidad será única y global y comprende la existencia presente o futura que pueda concurrir o declararse por uno o más de los conceptos anteriores.

Artículo 14. Pagas extraordinarias:

El personal afectado por este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias, en marzo, julio y Navidad, cada una de treinta días de salario pactado en el presente texto, más la antigüedad correspondiente.

La paga de marzo, podrá ser prorrateada entre los meses del año, si existe acuerdo expreso entre la empresa y el comité o representantes legales de los trabajadores. Si en alguna empresa existiera actualmente acuerdo sobre este prorrateo, se continuará su aplicación.

Para el personal eventual serán prorrateables de acuerdo con el tiempo trabajado en la empresa, computándose las fracciones de mes como completas.

Artículo 15. Horas extraordinarias:

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá con un incremento del 75% respecto de la hora ordinaria.

Con el objeto de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se tendrán presentes los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la prestación de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 16. Dietas y desplazamientos:

Las Dietas por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio serán abonadas a razón de 19,86 €/día, siempre y cuando no tengan que pernoctar fuera de su domicilio; en caso contrario la cuantía será de 22,25 €/día, para el año 2011. Para el resto de años de vigencia, las cantidades que resulten de la aplicación del art.8.

Los desplazamientos o importe del viaje serán, en todo caso, por cuenta de la empresa.

Artículo 17. Actividad extra-hospitalaria:

Con atención a pacientes o residentes que realice fuera de la jornada o en uno o varios días, tendrá una retribución adicional de 65,77 €/día y de 78,94 €/día para el año 2011, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.

Para el resto de años de vigencia las cantidades que resulten de la aplicación del art. 8, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.

Artículo 18. Manutención y alojamiento:

Al personal afectado por este Convenio que gozase de beneficios de manutención y alojamiento en régimen total o parcial, le serán efectuadas en sus correspondientes salarios las siguientes deducciones:

- Personal interno: 72,27 € mensuales para el año 2011 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art. 8.
- Personal semi-interno: 48,19 € mensuales para el año 2011 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art. 8.

El personal de cocina, en todas sus categorías, tendrá derecho a las comidas que hayan de efectuarse durante el horario de permanencia habitual en el trabajo, sin detrimento alguno del salario.

Artículo 19. Anticipos:

El personal fijo podrá solicitar anticipos por importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones líquidas, que serán reintegradas en el plazo de doce meses siguientes a aquel en que se hubieren abonado.

El número máximo de personas que podrán estar disfrutando simultáneamente de este beneficio no excederá del 10% de la plantilla.

Las empresas concederán o denegarán discrecionalmente las peticiones que se formulen, en cuanto a las causas que lo motiven.

*CAPÍTULO V.-
JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS.*

Artículo 20. Jornada de trabajo:

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales, equivalente a mil setecientos veintinueve horas anuales de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada, si las hubiere.

Las empresas quedan facultadas para adaptar los nuevos regímenes horarios del personal, como consecuencia de las jornadas pactadas, bien en cómputo diario, semanal o anual, en la forma en que organizativa y funcionalmente estimen adecuado.

Con independencia de la anterior, las empresas podrán organizar el trabajo en turnos, si es que existen, pudiendo igualmente cambiar los horarios de cada turno dentro de los mismos cuando circunstancias excepcionales así lo aconsejen. En caso de no existir acuerdo entre las empresas y representantes legales del personal, se estará, a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante ello, los cálculos horarios que se establezcan para el personal en régimen de turnos, se efectuarán de tal manera que las personas afectadas disfruten de compensación por exceso de jornada realizada en cómputo anual, de los siguientes descansos conforme a la forma que tradicionalmente se venían disponiendo. Doce días, que ya quedaron consolidados en el año 1993. Salvo que por Convenio Colectivo de mutuo acuerdo las partes dispusieran de una nueva situación.

El personal que realice su jornada en régimen de jornada continuada, disfrutará en cada una de ellas de un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las empresas vendrán obligadas a ajustar su calendario laboral antes del 31 de enero de cada año con los Comités de Empresa.

Se comprometen las partes a acordar en el ámbito de la empresa (Representación de trabajadores-Empresa) y dentro de los 6 primeros meses del año 2013, la regulación de la jornada irregular, establecida en el 10%.

Artículo 21. Plus de jornada partida:

Se establece un plus de Jornada partida de 65,59 € mensuales, para todo el personal que habitualmente tenga este tipo de jornada, durante 2011 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art. 8.

Donde esta cuantía sea superior se mantendrán las mejoras existentes.

Artículo 22. Festividades:

Los domingos se concederán a todo el personal una hora para el cumplimiento de sus deberes religiosos, computable como jornada, sin perjuicio del día de descanso semanal a la que por Ley tiene derecho.

Artículo 23. Vacaciones:

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, para todo el personal.

Se conviene como meses de disfrute del período vacacional los de julio, agosto y septiembre, previa solicitud a la empresa y concurrencia de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

La empresa y el personal, a través de la representación legal del personal o el Comité de Empresa, fijarán de mutuo acuerdo las fechas para el disfrute de las mismas, en calendario al efecto antes del 31 de marzo de cada año.

Si durante el período de disfrute de vacaciones, el trabajador cayera en situación de I.T y mediase hospitalización las vacaciones se interrumpirán mientras dure la situación de hospitalización y hasta la fecha de alta hospitalaria.

El número de días que el trabajador haya permanecido hospitalizado se disfrutarán en un único período, previo acuerdo trabajador-empresa, bien de forma inmediata al alta o en cualquier momento dentro del año natural.

Esta situación se justificará presentando los partes de baja y alta hospitalaria.

Artículo 24. Licencias:

Al personal que necesite ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, se le concederán permiso y licencias sin descuento alguno de sueldo o salario real, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Será igualmente extensible a compañero/a.

Cuando estos supuestos tengan lugar a más de 50 kilómetros desde Palencia, la duración de la licencia será de cuatro días naturales.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización, los permisos comenzarán a computarse desde la fecha en que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso. En el supuesto de que el trabajador no haga uso del permiso de forma inmediata al hecho causante, los días que podrá disfrutar serán, siempre que se mantenga la causa del permiso, en igual número al de días laborables que le hubieran correspondido de disfrutar el permiso a partir del hecho causante.

- b) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) En los mismos casos respecto a tíos carnales, a sobrinos carnales, un día.
- d) Por matrimonio, diecisiete días.
- e) Por boda de hijos/as o hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as, un día natural, ampliable a tres en caso justificado por distancia.
- f) El día de la boda de padres, madres o padres, madres políticas/os.
- g) El día de la primera comunión y de bautizo de hijos/as y nietos/as, siempre que coincida con el día habitual de trabajo.
- h) Para asistencia a consulta médica para el personal o para acompañar a hijos/as menores de edad: dos horas. Cuando estas consultas tengan lugar a más de 25 kilómetros de Palencia, la duración de la licencia será de un máximo de 4 horas; entendiéndose éstas,

referidas exclusivamente para los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo que se encuentren fuera del término municipal de Palencia. Por encima de este período se utilizarán los días de libres disposición.

En los centros donde se viniese practicando condiciones más favorables, se mantendrán las mejores existentes.

- i) Un día por traslado de domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, y por un límite de setenta horas anuales, para la celebración de exámenes de carácter oficial, debiendo justificar el personal afectado tal motivo.

Artículo 25. Días de libre disposición:

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a seis (6) días de libre disposición.

La utilización de dichos días no conllevará descuento alguno en sus retribuciones.

El disfrute estará regulado por el siguiente sistema anual: mínimo tres días (3) a disfrutar entre el 1 de enero y el 31 de agosto. Mínimo dos días (2) a disfrutar entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre. Máximo un día (1) en el mes de diciembre.

La solicitud de dichos días deberá realizarse con el previo aviso suficiente.

En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán a las exigencias de la buena fe y al espíritu de lo negociado.

Artículo 26. Compensación de festivos no domingos:

- 1.- Cuando por aplicación del cuadrante de turnos que corresponda, y sin perjuicio del cómputo horario que se establezca para cumplir con la jornada efectiva anual pactada, un/a trabajador/a que tenga que prestar servicios en un día festivo no domingo, disfrutará un día de descanso adicional por cada tres días festivos no domingos trabajados entendiéndose que su disfrute podrá distribuirse día a día o de forma acumulada total o parcialmente.

No obstante lo anterior, se podrá optar por percibir la retribución del día festivo no-domingo trabajado como horas extraordinarias, siempre y cuando que con su realización supere la jornada efectiva anual pactada. En este caso no tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio correspondiente al día festivo no-domingo trabajado, ni al descanso adicional previsto en el párrafo precedente.

Adicionalmente se establece, un plus de 13,04 euros para 2011, por cada festivo no-domingo trabajado incrementándose para los siguientes años de vigencia de convenio en lo que resulte de aplicación del art.8.

- 2.- Dicho plus será para 2011, de 19,55 en los festivos no domingos trabajados siguientes: 1 y 6 de enero, 2 de septiembre y 25 de diciembre y para los años siguientes de vigencia de convenio, en lo que resulte de aplicación del art. 8.

Este plus y en las mismas cuantías establecidas en el presente párrafo también será percibido por el personal que trabaje en los días 24 y 31 de diciembre, aún cuando estos días no tienen la consideración legal de festivos no domingos.

- 3.- Noches de 24 y 31 de diciembre: Se establece un plus de 25 € para todos los años de vigencia de este convenio.

Esta cantidad será percibida exclusivamente sin que ello conlleve percibir la cantidad establecida en el apartado 2 para los festivos especiales.

Artículo 27. Trabajo en domingo:

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que realice su jornada de trabajo en domingo, disfrutará de un día de descanso adicional, que computará a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva, por:

Un día de descanso adicional por cada 18 domingos trabajados. (1/18).

En el caso de los trabajadores con contratos a Tiempo Parcial de fines de semana, se compensará con una jornada extraordinaria.

Artículo 28. Reducciones de jornada.

- 1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

- 2.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- 3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada durante el horario que sea objeto de la reducción.

- 4.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO VI.- EXCEDENCIAS.

Artículo 29. Excedencias:

Además de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones modificativas aplicables como régimen general, se concede una excedencia especial de hasta seis meses de duración, para el caso de enfermedad grave de familiares directos en primer grado de consanguinidad, con reingreso automático y notificación previa de quince días. En todo caso, antes de concluir el quinto mes de esta excedencia especial, el personal afectado deberá notificar a la empresa si opta por el reingreso o por proseguir como excedente bajo el régimen general, causando baja definitivamente en la empresa en el caso de que esta notificación no se curse.

Las excedencias reguladas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán de la siguiente forma.

El personal con al menos una antigüedad de un año, tienen derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de que la excedencia sea por un plazo máximo de dos años, el personal afectado reingresará de forma automática en la empresa en un puesto de trabajo de la misma categoría del que desempeñaba, siendo necesaria la comunicación de su intención de reingresar con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia.

La comunicación deberá efectuarse por escrito y con acuse de recibo.

El personal afectado que no comunique su intención de reingresar con el tiempo y la forma señalados perderá el derecho de reingreso en la empresa.

Disfrutada una excedencia en la forma escrita anteriormente, no podrá disfrutarse otra de la misma naturaleza hasta transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es de aplicación a las excedencias que hayan sido solicitadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En el supuesto de que las empresas tengan un 2 por 100 de la plantilla en situación de excedencia, vendrán obligadas las mismas a contratar, y hasta ese límite, el personal adecuado, por medio de contratos de interinidad o eventualidad.

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 30. Comités de Empresa y Delegados/as de Personal. Facultades y Funciones:

Además de las expresamente recogidas por la Ley, tendrán las siguientes facultades y funciones:

- a) La negociación de los Convenios y pactos colectivos a nivel de empresa.
- b) Recibir trimestralmente información de la dirección de la empresa sobre la evolución general de la misma y con anterioridad suficiente en los casos de expediente de crisis y regulación de plantilla, para que puedan emitir sus informes antes de que dichos expedientes se tramiten ante la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y de Servicios Sociales.
- c) Control y vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, realizando las mismas funciones que tienen los Comités de Seguridad e Higiene, en aquellos centros en que no estén constituidos.
- d) Visar las liquidaciones o finiquitos del personal que cese en la empresa.
- e) Recibir información con carácter previo, de cualquier tipo de medida disciplinaria que vaya a adoptar la empresa.
- f) Disponer de un local adecuado para el ejercicio de sus actividades.
- g) A partir de la firma del convenio disponer cada representante sindical de treinta horas sindicales mensuales normalmente retribuidas.
- h) Tablones de anuncios y derecho a distribuir publicaciones y folletos de interés sindical y laboral.
- i) Recibir de la empresa el material de oficina adecuado para su normal desenvolvimiento.
- j) También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- k) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- l) Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

CAPÍTULO VIII.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 31. Complemento por Incapacidad Temporal:

A partir de la firma del presente Convenio la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.), se calcula aplicando a la base de cotización del mes anterior a la baja el siguiente complemento:

- 0 al 3^{er} día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado.
- 4^º al 20^º día: la empresa vendrá obligada a abonar el complemento necesario para la percepción por el trabajador del 70% de la Base de Cotización.

- 21º al 75º día: la empresa vendrá obligada a abonar el 75% de la Base de Cotización, actual regulación legal.
- 76º al 150º día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado.

En aquellos supuestos en los que el trabajador supere los 150 días de incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a abonar, y por un periodo máximo de ciento cincuenta días, el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado, con efectos retroactivos desde el primer día.

Hospitalización: Si durante el período de Incapacidad Temporal mediase hospitalización, la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado en el período que va desde su hospitalización y hasta el alta hospitalaria.

Artículo 32. Bajas por accidente:

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantizará el salario real por este concepto, abonando desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación que conceda la entidad aseguradora y la totalidad de los salarios que perciba el personal afectado.

Artículo 33. Jubilación:

Sin perjuicio de las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial previstas legalmente, los trabajadores se jubilarán con carácter forzoso, a instancias de la empresa, al cumplir la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto como mínimo un período de tiempo que con arreglo a la normativa de la Seguridad Social le proporcione una pensión igual o superior al 80% de su base reguladora, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, permaneciendo de alta en la empresa hasta que lo cumpla, siempre que ello se produzca antes de los 69 años, momento en el que causará la baja definitiva.

Como medida de fomento de empleo a que se refiere la Ley 14/2005, de 1 de julio las empresas deberán tener, al menos, el 70% del personal de su plantilla con contrato indefinido.

En el supuesto de que la empresa se obligue a sustituir al jubilable mediante la contratación de un nuevo trabajador, cualquiera que fuese su modalidad de contrato y categoría, o a la transformación de un contrato temporal en fijo o transformación de un contrato a tiempo parcial a jornada completa el porcentaje del 80% de la base reguladora a que se refiere el apartado anterior será del 75%. En todo caso, se dará prioridad para la contratación al personal a tiempo parcial fijo de la empresa o la conversión de un temporal en indefinido.

Artículo 34. Jubilación parcial:

- Se suprime el hasta ahora vigente artículo 34, denominado "premio por jubilación anticipada", que sólo recobraría vigencia en los mismos términos en el caso de que se derogue la actual normativa sobre jubilación parcial (Real Decreto 144/99 de 29 de enero y normas concordantes). En el caso de modificaciones legales parciales, corresponderá a la Comisión Negociadora decidir al término de la vigencia temporal del Convenio que resulte, si se recupera el texto del artículo 34 del convenio 2000 – 2001 suprimiendo el artículo sobre jubilación

parcial o si se mantiene este último continuando con la supresión del artículo 34 del texto existente hasta el año 2001. En caso de recuperación de su vigencia no será precisa la externalización de su cuantía.

- Los trabajadores afectados por este convenio podrán acogerse a la jubilación y trabajo parcial que se contempla en el Real Decreto 144/99 de 29 de enero y normas concordantes, que regula esta modalidad.

El porcentaje de trabajo y distribución horaria se pactarán entre la empresa y el trabajador/a y en caso de discrepancia podría mediar el Comité de Empresa.

El porcentaje de jubilación (jornada), será cubierto por la empresa con otro trabajador/a, conforme a la modalidad de relevo o la que resulte de aplicación legalmente y por un período máximo del tiempo restante hasta la jubilación plena del trabajador.

Quienes accedan a la jubilación parcial percibirán mensualmente un complemento salarial de jubilación parcial que sustituye al antiguo premio de jubilación (ex - artículo 34, de convenios anteriores) y que tendrá la siguiente cuantía:

- Jubilación parcial a los 60 años: 23,34 €/mes, en el 2011 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.
- Jubilación parcial a los 61 años: 19,44 €/mes, en el 2011 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.
- Jubilación parcial a los 62 años: 15,54 €/mes, en el 2011 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.
- Jubilación parcial a los 63 años: 11,65 €/mes, en el 2011 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.

Si la jubilación no tuviera lugar en los tres meses siguientes al cumplimiento de edad, se percibirá el complemento correspondiente al tramo de edad siguiente (con la sola excepción del primer año de aplicación, donde por razones de vigencia pudiera superarse este período de aplicación de tres meses).

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Disposición General.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 36. Vigilancia de la Salud.

Los centros garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes a su trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal, se llevarán a cabo, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores disposiciones reglamentarias. No obstante, se efectuará por las empresas una revisión médica, al personal que lo desee, con carácter anual.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Las empresas formarán e informarán periódicamente al personal de todos los riesgos existentes, así como los medios para evitarlos y las responsabilidades que pudieran derivarse de su incumplimiento.

Artículo 37. Comité de Prevención y salud laboral:

Es el órgano colegido de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa, en materia de prevención de riesgos. Tendrá una composición paritaria, y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes, de la otra.

En las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debaten en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa en representación proporcional a los delegados que componen dicho Comité. La duración en el cargo será de cuatro años, a partir de la fecha que sean designados.

El Comité de seguridad y salud laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El Comité de seguridad y salud laboral y los Delegados de prevención tendrán todas aquellas competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les atribuye.

Artículo 38. Prendas de trabajo:

Se facilitará al personal afectado dos uniformes al año y dos pares de calzado adecuado a su función, siempre que se justifique su necesidad. La entrega de dichas prendas se efectuará cuando sea preciso. Así como uniformes adecuados para embarazadas y los equipos de protección individual necesarios.

Artículo 39. Cambio de puesto por causa de salud.

La empresa procurará acoplar al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que existan vacantes apropiadas a sus nuevas actitudes.

Se podrá recabar, si se considera conveniente, por parte de la Empresa, informes del Comité de Seguridad y Salud.

Esta posibilidad de cambio de puesto de trabajo no operará en caso de declaración de Incapacidad Permanente Total para su actividad habitual.

Artículo 40. Protección de la maternidad:

- 1.- La evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo, contenidos en los anexos I y II de la Directiva 92/85 CEE sobre protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesari-

as para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no – realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- 2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique los servicios médicos del SACYL, con el informe del médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

El empresario podrá solicitar, si lo considera conveniente, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral, sobre la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo, por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u otro puesto compatible con su estado.

- 4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural de un menor de nueve meses, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

*CAPÍTULO X. ORDENACIÓN JURÍDICA
DE FALTAS Y SANCIONES.*

Artículo 41. Principios de Ordenación: Definición y principios generales.

- 1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

- 2.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.
- 3.- Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima socio – laboral, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.
- 4.- Las faltas, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:
- Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley, (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Principio “non bis in idem”. Evitar que un mismo hecho sea sancionado más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.
 - Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse.
 - Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo.
 - Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

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

1. FALTAS LEVES:

Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos inexcusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
A estos efectos, se considerarán faltas de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.
- b) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo causa de fuerza mayor.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por un breve periodo de tiempo,

siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

- e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con los compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que no produzcan daños en el mismo.
- g) No llevar el uniforme en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

2.- FALTAS GRAVES:

- a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificada en el período de un mes.
A estos efectos, se considerará falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo (43) siguiente, sobre retrasos.
- b) La falta de asistencia al trabajo de dos días seguidos, o hasta cuatro días no consecutivos de un período de un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c) La omisión o, no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) El incumplimiento de los deberes específicos, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio grave para el Servicio.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral cuando sean causa de perjuicio grave.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
 - i) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al normal desarrollo del trabajo o al proceso productivo. Asimismo, las faltas a las normas de higiene del personal sanitario, que pueda representar un riesgo para los pacientes.
Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.
- k) Los malos tratos de obra o de palabra que suponga evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público y revistan acusada gravedad.
 - l) El acoso sexual, cuando este se manifieste en forma de acoso ambiental, entendiéndose por tal cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- m) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un período de 180 días.

- n) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales.
- o) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y en disponer los medios adecuados para corresponder con el deber de protección en materias preventivas.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- b) La impuntualidad no justificada en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida por escrito.
- c) La falta de asistencia al trabajo de tres días consecutivos o de cinco alternos en el período de un mes sin causa justificada.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca un perjuicio grave para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute gravemente en el trabajo, siempre y cuando no esté diagnosticada como enfermedad.
- g) El incumplimiento de los deberes específicos, incluidos las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio muy grave para el Servicio.
- h) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento, en caso de huelga.
- i) El exceso arbitrario en el uso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. Considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen con carácter laboral en el ejercicio de sus funciones, siempre que tenga lugar en el ámbito de la empresa.
- m) La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) La negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y que originen perjuicios personales o económicos graves.
- p) Las demás que, con el carácter de falta muy grave, se establezcan en una norma con rango de Ley.

Artículo 43. Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

- 1.- En los supuestos de horario flexible: Todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
- 2.- Cuando no exista horario flexible. El retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 5 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de cinco minutos no se calificará como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido al trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 44. Procedimiento sancionador:

1.- Régimen jurídico.

- 1.1.- La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que establece el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- 1.2.- Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio e las funciones demandado, susceptibles de ser calificados como falta a los consiguientes efectos.
- 1.3.- En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves siempre que la naturaleza y circunstancia de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia compatible con lo previsto en materia de prescripción.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente "enterado", pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

- 1.4.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.
- 1.5.- Tratándose de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.
- 1.6.- En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de salud laboral, será obligado la

apertura de expediente contradictorio en el que será oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal, salud laboral y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite, podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho con venga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instará por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso se procederá a la imposición de sanción o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

- 1.7.- El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Artículo 45. Prescripción:

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y, para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 46. Sanciones:

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Despido disciplinario.

Artículo 47. Suspensión:

Se establece la posibilidad de que la sanción impuesta se pueda cumplir en los tres meses siguientes o que se pueda dejar en suspenso, sometida a la condición de que en el período de un año no se cometa ninguna otra falta objetiva.

Artículo 48. Cancelación:

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos al cumplirse los siguientes plazos: Las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar en su caso con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XI. COMPOSICIÓN PARITARIA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES.

Artículo 49. Comisión Paritaria:

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, existirá una Comisión Paritaria, constituida por cuatro personas que representen a la empresa y cuatro personas que representen al personal laboral. Ambas partes tendrán potestad para nombrar a sus representantes cuando sea necesario la formación de dicha comisión.

Artículo 50. Funciones:

Ambas partes convienen en someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante otras jurisdicciones.

Artículo 51.- Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando

se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas arriba indicadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (SERLA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 52.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional se establece por medio de Grupos Profesionales y tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con el nivel de titulación, conocimientos o experiencias exigidas para su ingreso así como con las funciones y categorías que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes Grupos de clasificación:

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales.
- c) Personal Subalterno y de Oficios Varios.

Asimismo, dentro de los precedentes Grupos se establecen las especialidades profesionales/categorías que se definen en el Anexo II de este Convenio.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES.

Disposición adicional 1ª.- Contratación temporal

A partir del 1 de enero de 1997 las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contratación temporal conforme a la normativa vigente por acumulación de tareas, y pactándose que podrán tener una duración máxima de doce meses referidos a un período de dieciocho meses.

Se entiende por acumulación de tareas, a parte de los previstos en la normativa de carácter general, a las necesidades puntuales y estructurales que puedan surgir en cada uno de los Centros.

Esta ampliación tendrá la vigencia del propio convenio o sus prórrogas en negociación.

Igualmente se conviene que habiéndose superado la fecha de 17 de mayo de 1998 y en concordancia con lo dispuesto en el R. D. Ley 8/97 y 9/97 de 16 de mayo, así como R.D. Ley 63/97, 64/97 de 26 de diciembre, así como R. D. Ley 15/98 y R. D. 5/2001 de 2 de marzo y R.D. Ley 12/2001 de 9 de julio se puedan reconvertir los contratos temporales a fijos durante el período subsiguiente legal, con las bonificaciones o beneficios fiscales establecidos o que puedan establecerse de los mismos en un futuro.

En definitiva, es el espíritu de esta cláusula adicional el permitir la contratación eventual hasta un máximo de doce meses en un período de dieciocho, así como regular la contratación temporal conforme a las diversas modalidades permitidas en la ley y cumpliendo los requisitos que para cada modalidad se establezcan, aprovechando las posibilidades de bonificación o incentivos a la contratación existente o que puedan existir durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional 2ª.- Estabilidad en el empleo

Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a que el 70% de su plantilla tenga una relación laboral de carácter indefinido.

Disposición Adicional 3ª.- Cláusula de Género Neutro

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE 2011 Y 2012*

CATEGORÍA	
Médico/a especialista o farmacéutico	1.559,32
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia .	1.517,21
Psicólogo/a	1.517,21
Jefe de Recursos Humanos	1.384,50
Enfermero/a	1.244,61
Fisioterapeuta	1.244,61
Educador especial	1.244,61
Asistente Social/Trabajador/a Social.	1.244,61
Terapeuta ocupacional.	1.244,61
Técnico deportivo	1.244,61
Monitor/a ocupacional.	1.049,57
Personal subalterno sanitario:	
Auxiliar de Enfermería.	
Cuidador/a, Celador y Monitor/a-Cuidador/a	922,32
Personal de cocina.	
Cocinero/a	996,71
Ayudante de Cocina	922,32
Camarero	922,32
Personal de Servicios Generales.	
Encargado/a de Servicios.	1.071,03
Personal de plancha, lavandería o limpieza, pinche de office.	922,32
Personal de oficios varios.	
Mecánico/a calefactor/a.	1.071,03
Calefactor/a.	922,32
Conductor con permiso C o D	1.071,03
Conductor con permiso B.	996,71
Electricista, fontanero/a, pintor/a, albañil, barbero/a y conserje.	1.071,03
Jardinero/a	996,71
Portero/a, vigilante nocturno/a y ordenanza, repcionista	922,32
Ayudante de oficios varios	922,32
Personal administrativo.	
Administrador/a.	1.384,50
Jefe/a de contabilidad.	1.294,13
Oficial/a administrativo/a de 1ª	1.219,80
Oficial/a administrativo/a de 2ª	1.145,46
Auxiliar administrativo.	1.071,03

* El Salario Base 2011 es el resultado de aplicar el IPC real 2,4%.

* El Salario Base 2012 según el art. 8 será el mismo que el de 2011.

(*) Las funciones de pinche de office serán las siguientes:

- Traslado de los carros de la cocina a las salas y viceversa.
- Mantenimiento de la vajilla y menajes propios de las comidas.
- Mantenimiento del Office en perfecto estado de limpieza e higiene.
- Traslado del material desechable.
- Realización de zumos, purés e infusiones.

PLUSSES SALARIALES y OTROS CONCEPTOS AÑO 2011 y 2012

Plus Asistencia.	Parte fija	15,00
	Sin falta	20,00
Plus turnicidad.		32,00
Plus nocturnidad.		32,00
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.		18,00
Plus jornada partida.		65,59
Compensación festivos no domingos (Día).	Normales.	13,04
	Especiales.	19,55
	Noches 24 y 31 diciembre	25,00
Complemento salarial jubilación parcial (mes).	A los 60 años	23,34
	A los 61 años	19,44
	A los 62 años	15,54
	A los 63 años	11,65
Dietas y desplazamientos (día).	Sin pernoctación.	19,86
	Con pernoctación.	22,25
Actividad extrahospitalaria (día).	Personal Auxiliar.	65,77
	Personal Técnico.	78,94
Deducciones por manutención y alojamiento (mes).	Personal Interno.	72,27
	Personal Semi-interno.	48,19

TABLA SALARIO BASE 2013*

CATEGORÍA	
Médico/a especialista o farmacéutico.	1.565,56
Médico/a adjunto/a, interno/a o de guardia. .	1.523,28
Psicólogo/a	1.523,28
Jefe/a de Recursos Humanos.	1.390,04
Enfermero/a	1.249,59
Fisioterapeuta	1.249,59
Educador especial	1.249,59
Asistente Social/Trabajador/a Social.	1.249,59
Terapeuta ocupacional.	1.249,59
Técnico deportivo	1.249,59
Monitor/a ocupacional.	1.053,77
Personal subalterno sanitario.	
Auxiliar de Enfermería.	
Cuidador/a, celador y monitor/a-cuidador/a...	926,01
Personal de cocina.	
Cocinero/a.	1.000,70
Ayudante de cocina.	926,01
Camarero	926,01
Personal de Servicios Generales.	
Encargado/a de Servicios.	1.075,31
Personal de plancha, lavandería o limpieza, pinche de office.	926,01
Personal de oficios varios.	
Mecánico/a calefactor/a.	1.075,31
Calefactor/a.	926,01
Conductor con permiso C o D	1.075,31
Conductor con permiso B.	1.000,70

CATEGORÍA	
Electricista, fontanero/a, pintor/a, albañil, barbero/a y conserje.	1.075,31
Jardinero/a.....	1.000,70
Portero/a, vigilante nocturno/a y ordenanza, recepcionista	926,01
Ayudante de oficios varios	926,01
Personal Administrativo.	
Administrador/a.	1.390,04
Jefe/a de contabilidad.	1.299,31
Oficial/a administrativo/a de 1ª.....	1.224,68
Oficial/a administrativo/a de 2ª.....	1.150,04
Auxiliar administrativo.....	1.075,31

* El Salario Base 2013 es el resultado de aplicar un incremento de 0,4%.

PLUSSES SALARIALES y OTROS CONCEPTOS AÑO 2013

Plus Asistencia.	Parte fija	15,00
	Sin falta.....	20,00
Plus turnicidad.		32,13
Plus nocturnidad.		32,13
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.		18,00
Plus jornada partida.		65,85
Compensación festivos no domingos (Día).	Normales.	13,09
	Especiales.	19,63
	Noches 24 y 31 diciembre	25,00
Complemento salarial jubilación parcial (mes).	A los 60 años.....	23,43
	A los 61 años.....	19,52
	A los 62 años.....	15,60
	A los 63 años.....	11,70
Dietas y desplazamientos (día).	Sin pernoctación.....	19,94
	Con pernoctación.	22,34
Actividad extrahospitalaria (día).	Personal Auxiliar.	66,03
	Personal Técnico.	79,26
Deducciones por manutención y alojamiento (mes).	Personal Interno.	72,56
	Personal Semi-interno.	48,38

TABLA SALARIO BASE 2014*

CATEGORÍA	
Médico/a especialista o farmacéutico.	1.574,95
Médico/a adjunto/a, interno/a o de guardia. .	1.532,42
Psicólogo/a.	1.532,42
Jefe/a de recursos humanos.	1.398,38
Enfermero/a.....	1.257,09
Fisioterapeuta.....	1.257,09
Educador especial.....	1.257,09
Asistente Social/Trabajador/a Social.	1.257,09
Terapeuta ocupacional.	1.257,09
Técnico deportivo.....	1.257,09
Monitor/a ocupacional.	1.060,09

CATEGORÍA	
Personal subalterno sanitario.	
Auxiliar de enfermería.	
Cuidador/a, celador y monitor/a-cuidador/a..	931,57
Personal de cocina.	
Cocinero/a.	1.006,70
Ayudante de Cocina.....	931,57
Camarero	931,57
Personal de Servicios Generales.	
Encargado/a de Servicios.	1.081,76
Personal de Plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.....	931,57

Personal de oficios varios.

Mecánico/a calefactor/a.	1.081,76
Calefactor/a.	931,57
Conductor con permiso C o D.....	1.081,76
Conductor con permiso B.....	1.006,70
Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Albañil, Barbero/a y Conserje.	1.081,76
Jardinero/a.....	1.006,70
Portero/a, Vigilante nocturno/a y Ordenanza, Recepcionista	931,57
Ayudante de oficios varios.	931,57

Personal administrativo.

Administrador/a.	1.398,38
Jefe/a de contabilidad.	1.307,11
Oficial/a administrativo/a de 1ª.....	1.232,03
Oficial/a administrativo/a de 2ª.....	1.156,94
Auxiliar administrativo.....	1.081,76

* El Salario Base 2014 es el resultado de aplicar un incremento de 0,6%.

PLUSSES SALARIALES y OTROS CONCEPTOS AÑO 2014

Plus Asistencia.	Parte fija	15,00
	Sin falta.....	20,00
Plus turnicidad.		32,32
Plus nocturnidad.		32,32
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.		18,00
Plus jornada partida.		66,25
Compensación festivos no domingos (Día).	Normales.	13,17
	Especiales.	19,75
	Noches 24 y 31 diciembre	25,00
Complemento salarial jubilación parcial (mes).	A los 60 años.....	23,57
	A los 61 años.....	19,64
	A los 62 años.....	15,69
	A los 63 años.....	11,77
Dietas y desplazamientos (día).	Sin pernoctación.....	20,06
	Con pernoctación.	22,47
Actividad extrahospitalaria (día).	Personal Auxiliar.	66,43
	Personal Técnico.	79,74
Deducciones por manutención y alojamiento (mes).	Personal Interno.	73,00
	Personal Semi-interno.	48,67

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

I.- Los trabajadores afectados por este convenio, serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que realizan:

a) Personal Administrativo.

Bajo la denominación de personal de servicios administrativos se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo administrativo.

Este grupo comprende entre otras las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1 Administrador/a.
- 1.2. Jefe de contabilidad.
- 1.3. Jefe de recursos humanos.
- 1.4. Oficial administrativo de 1ª.
- 1.5. Oficial administrativo de 2ª.
- 1.6. Auxiliar administrativo.

b) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales.

Bajo la denominación de personal de servicios sanitarios o asistenciales se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo asistencial.

Este grupo comprende las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1. Médico/a especialista o farmacéutico/a.
- 1.2. Médico/a adjunto, interno o de guardia.
- 1.3. Psicólogo.
- 1.4. Enfermero/a.
- 1.5. Fisioterapeuta.
- 1.6. Educador especial.
- 1.7. Asistente Social/Trabajador Social.
- 1.8. Terapeuta ocupacional.
- 1.9. Técnico deportivo.
- 1.10. Monitor/a ocupacional.
- 1.11. Auxiliar de enfermería.
- 1.12. Cuidador, Celador y Monitor/a Cuidador.

c) Personal de servicios generales.

Bajo la denominación de personal de oficios varios se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo diverso, que no se pueden considerar ni asistenciales ni administrativas.

Comprende entre otras las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1. Encargado de Servicios.
- 1.2. Personal de plancha, lavandería o limpieza y pinche de office.
- 1.3. Mecánico calefactor.
- 1.4. Calefactor.
- 1.5. Conductor con permiso C o D.
- 1.6. Conductor con permiso B.
- 1.7. Electricista.
- 1.8. Fontanero.

- 1.9. Pintor.
- 1.10. Albañil.
- 1.11. Peluquero-barbero.
- 1.12. Conserje.
- 1.13. Jardinero.
- 1.14. Portero.
- 1.15. Vigilante nocturno.
- 1.16. Ordenanza.
- 1.17. Recepcionista.
- 1.18. Ayudante oficios varios.
- 1.19. Cocinero.
- 1.20. Ayudante de cocina.
- 1.21. Camarero.

II.- Las especialidades/categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y volumen del Centro no lo requiere.

REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE PALENCIA

Previa convocatoria y siendo las doce horas del día 22 de enero de 2013, se reúnen en los locales de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, la Asociación Provincial de Servicios Socio-Sanitarios Privados (Sanidad Privada) de Palencia y los representantes de los sindicatos U.G.T., CC.OO. y C.E.M.S.A.T.S.E. que forman la mesa negociadora del Convenio de la Sanidad Privada de Palencia, al objeto de proceder a la subsanación del art. 33 del Convenio Colectivo para dar cumplimiento al requerimiento de la Oficina Territorial de Trabajo.

Asistentes:**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

- Javier Gómez Caloca (Negociador parte social).
- José Ángel Aragón (UGT San Juan de Dios).
- Manuel Alberto Díaz (CCOO San Juan de Dios).
- Pedro Sánchez (CEMSATSE San Luis)

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL:

- Prudencio Baños (Negociador Asociación empresarial).
- Mª Paz Aparicio (Centro Asistencial San Juan de Dios).
- Pilar Calvo Atienza (Complejo Hospitalario San Luis).

SECRETARIO DE SESIÓN:

U.G.T.

ACUERDO

El artículo 33 del Convenio Colectivo de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados de la Provincia de Palencia, se redacta de la siguiente forma:

“Art. 33. Jubilación: Según la legislación de la Seguridad Social o normativa de aplicación”.

Se levanta la sesión siendo las trece horas. - Firmado: Javier Gómez Caloca, José Ángel Aragón, Manuel Alberto Díaz, Pedro Sánchez, Prudencio Baños, Mª Paz Aparicio y Pilar Calvo Atienza.

Administración de Justicia

JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 1

NIG: 34120 44 4 2013 0000037

Núm. Autos: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 21/2013-ES

Demandante: ANTONIO JOSÉ MORENO NAVARRETE

Abogado: EUSEBIO SANTOS DE LA MOTA

Demandados: FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, MONTAJES Y OBRAS PÚBLICAS, S.L.

E D I C T O

D^a María Estrella Pérez Esteban, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número uno de Palencia.

Hago saber: Que en el procedimiento Procedimiento Ordinario 21/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Antonio José Moreno Navarrete, contra la empresa Montajes y Obras Públicas, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, sobre Ordinario, se han dictado las siguientes resoluciones, cuyas partes dispositivas se adjuntan:

Parte dispositiva:

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el **día quince de abril de dos mil trece, a las trece treinta y cinco horas**, en C/ Menéndez Pelayo, 2-Sala 002 para la celebración del acto de conciliación ante la Secretaria judicial y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, a las **trece cuarenta horas del mismo día**, en C/ Menéndez Pelayo, 2-Sala 002 para la celebración del acto de juicio ante la Magistrada.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Antes de la notificación de esta resolución a las partes paso a dar cuenta a S. S^a del señalamiento efectuado por la Sra. Secretaria Judicial Encargada de la Agenda Programada de Señalamientos.
- Se acuerda citar al Fondo de Garantía Salarial, según lo previsto en el art. 23.2 de la LRJS.

Notifíquese a las partes, haciéndolo asimismo a la demandada Montajes y Obras Públicas, S.L., a través del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Parte dispositiva

Acuerdo:

Se tienen por propuestas las pruebas que en escrito de demanda se articulan y:

- **En cuanto al interrogatorio de parte**, cítese al representante legal de la empresa demandada a fin de que conteste a las preguntas que se formulen, bajo apercibimiento que de no comparecer sin justa causa, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que

el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.

- **En cuanto a la documental:** requiérase a la empresa demandada a fin de que aporte al acto del juicio, con quince días de antelación al juicio, los documentos a que se hace referencia en el apartado documental y en concreto deberán aportar las hojas de salarios del actor correspondientes a la totalidad del año 2011 y del año 2012 desde su inicio hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Montajes y Obras Públicas, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Palencia, a veintidós de enero de dos mil trece.-
La Secretaria judicial, María Estrella Pérez Esteban.

378

JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 2

NIG: 34120 44 4 2012 0001582

Núm. Autos: DESPIDO/CESES EN GENERAL 793/2012

Demandante: ÁNGEL MIGUEL CALLE

Abogado: FERNANDO MARINA SIEIRA

Demandado: RESTAURANTE CASA DAMIÁN, S.L.

E D I C T O

D^a María Estrella Pérez Esteban, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número dos de Palencia.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D. Ángel Miguel Calle, contra Restaurante Casa Damián, S.L., en reclamación por Despido, registrado con el núm. Despido 793/2012, se ha acordado citar a Restaurante Casa Damián, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca en la sala de vistas de este Juzgado de lo Social número dos, situado en C/ Menéndez Pelayo, núm. 2-2^a planta, el **día veintiséis de febrero de dos mil trece, a las once quince horas**, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso Juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario:

Que la parte actora ha solicitado y ha sido admitido por S. S^a la práctica del interrogatorio de parte, por lo que se le cita a tal fin con los apercibimientos legales. Asimismo se le requiere para que aporte las documentales solicitadas en el escrito de demanda, que tiene a su disposición en este Juzgado de lo Social número dos de Palencia.

Que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios

de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio, la falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Restaurante Casa Damián Sociedad Limitada, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y colocación en el tablón de anuncios.

En Palencia, a veintitrés de enero de dos mil trece.-
La Secretaria judicial, María Estrella Pérez Esteban.

374

JUZGADO DE LO SOCIAL. - SEGOVIA NÚM. 1

NIG: 40194 44 4 2011 0100771

Núm. Autos: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 654/2011

Demandante: BOYAN MITKOV BOZHINOV

Abogado: SANTIAGO CARABIAS DE SANTOS

Demandado: TRANSPORTES GRIJOTANOS, S.L.

E D I C T O

Cédula de notificación

D. Alfonso González García, Secretario judicial del Juzgado de lo Social número uno de Segovia.

Hago saber: Que en el procedimiento Demanda 654/2011, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. Boyan Mitkov Bozhinov, contra la empresa Transportes Grijotanos, S.L., sobre Cantidades, en fecha diez de mayo de dos mil doce, se ha dictado sentencia número 215/2012, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“FALLO: Que, estimando la demanda promovida por D. Boyan Mitkov Bozhinov, frente a la empresa Transportes Grijotanos, S.L., condeno a la demandada a que abone a la parte demandante, la cantidad de 1.660,63 euros, más un 10% en concepto de interés anual por mora, en proporción al período transcurrido desde el día 3 de octubre de 2011, hasta la fecha”.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a la empresa Transportes Grijotanos, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia. - En Segovia a veintiuno de enero de dos mil trece.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Segovia a veintiuno de enero de dos mil trece.-
El Secretario judicial, Alfonso González García.

389

Administración Municipal

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

SERVICIO DE ESTADÍSTICA

A N U N C I O

Notificación de iniciación de expediente de baja en el Padrón Municipal de Habitantes de extranjeros comunitarios

De conformidad con el art. 71 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, desarrollado en el apartado II.c. de la Resolución 9 de abril de 1997 y habiendo comprobado por los medios que marca la legislación, el incumplimiento del art. 54 del mencionado Reglamento, es decir la no residencia de las personas que se indica en los domicilios de empadronamiento, así como la devolución de las notificaciones realizadas, se ha resuelto:

Proceder a la publicación en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de la notificación de iniciación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de este municipio ante el Consejo de Empadronamiento de las personas que a continuación se relacionan, al no haberse podido notificar la misma.

Nº expediente	Documento	Nombre y apellidos
01-10-2012	X-9508356-S	DANIEL FERNANDO PINTO FERRAZ
02-09-2012	X.-08325677-E	MONCHIL TSVETNOV DIMITROV
03-09-2012	X-5402896-N	IVAULO ILIEV BOGDANOV
04-09-2012	X-06452103-M	EDUARD CRISTIAN LAM
05-09-2012	357203975	YANICA DIMITROVA BOCHKOVA
06-09-2012	108286436	VICTOR JOSE ALVES NUNEZ
07-09-2012	8379078	VLAD TEODOR SINPETREAN

Lo que se notifica mediante esta publicación a las personas interesadas concediéndose, un plazo de quince días para alegar lo que consideren conveniente en su derecho.

Palencia, 21 de enero de 2013. - La Concejal Delegada del Área de Organización y Personal, Paloma Rivero Ortega.

393

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

URBANISMO – DISCIPLINA URBANÍSTICA

E D I C T O

Conforme a lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 105.6 de la Ley General Tributaria, se cita a los interesados o sus representantes para ser notificados por comparecencia, al no haber sido posible realizar la notificación a los mismos por causas no imputables a esta Administración y una vez que se ha intentado por dos veces dichas notificaciones, el interesado ha resultado desconocido o la notificación ha sido rehusada por persona distinta al interesado o su representante.

Por tanto, los interesados o sus representantes debidamente acreditados, que se expresan a continuación, deberán comparecer en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de esta publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y demás lugares destinados al efecto, de lunes a viernes, en horario de nueve a catorce horas, en el lugar que se expone, para practicar la oportuna notificación del acto administrativo, figurando interesado y procedimiento.

- *Procedimiento:* Expediente en materia de Disciplina Urbanística.
- *Órgano responsable de la tramitación:* Delegada del Área de Urbanismo.
- *Lugar:* Ayuntamiento de Palencia - C/ Mayor Principal, 7 34001 - Palencia.

Asimismo se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, se les tendrá por notificados, continuando la tramitación del expediente de la forma que proceda.

Relación de denuncias de disciplina urbanística

- *Expediente:* 62/2012. Artículos 26 y 29 Ordenanza municipal para la protección del medio ambiente contra las emisiones de ruidos y vibraciones. Hermanos López Franco, 8.

Resolución: 4 de diciembre de 2012.

N.I.F.: 71.939.634.

Nombre: Manuel Calle Martín

Población: Palencia.

Palencia, 14 de enero de 2013. - La Concejal Delegada del Área de Urbanismo, María Álvarez Villalán.

320

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

DELEGACIÓN DE TRÁFICO

E D I C T O

Conforme a lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 105.6 de la Ley General Tributaria, se **cita** a los interesados o sus representantes para ser notificados por comparecencia, al no haber sido posible realizar la notificación a los mismos por causas no imputables a esta Administración y una vez que se ha intentado por dos veces dichas notificaciones, el interesado ha resultado desconocido o la notificación ha sido rehusada por persona distinta al interesado o su representante.

Por tanto, los interesados o sus representantes debidamente acreditados, que se expresan a continuación, deberán comparecer en el plazo de **diez días**, contados desde el siguiente al de esta publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y demás lugares destinados al efecto, de lunes a viernes, en horario de nueve a catorce horas, en el lugar que se expone, para practicar la oportuna notificación del acto administrativo, figurando interesado y procedimiento.

- *Procedimiento:* Expedientes sancionadores en materia de **drogas, seguridad ciudadana, animales de compañía, ocupación de vía pública y bebidas.**
- *Órgano responsable de la tramitación:* Delegación de Tráfico, Ayuntamiento de Palencia.
- *Lugar:* Delegación de Tráfico, C/ Ortega y Gasset, s/n, 34004–Palencia.

Asimismo se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, se les tendrá por notificados, continuando la tramitación del expediente de la forma que proceda.

Palencia, 21 de enero de 2013.- La Concejala Delegada del Área de Organización, Personal y Modernización Administrativa, M^a Paloma Rivero Ortega.

EXPEDIENTE	INTERESADO	DNI/CIF	LOCALIDAD	FECHA RESOLUCIÓN	ARTÍCULO	PRECEPTO INFRINGIDO
IR DROGAS 7/12	GARCÍA ÁLVAREZ, MARTÍN JESÚS	12.763.879-Y	PALENCIA	18-12-12	25	L.O. 1/92
IR ANIMALES COMPAÑÍA 3/12	ALONSO GÓMEZ, ALICIA	12.761.507-A	PALENCIA	18-12-12	27.1	O.M.A.C.
IR SEGURIDAD CIUDADANA 35/12	FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ÓLIVER	12.771.404-X	PALENCIA	20-12-12	26.i	L.O. 1/92
IR SEGURIDAD CIUDADANA 37/12	VILLAVER SOBRINO, MARIO	12.769.890-Z	PALENCIA	26-11-12	26.i	L.O. 1/92
IR SEGURIDAD CIUDADANA 40/12	MOLLÓN GÓMEZ, ALFONSO	71.933.513-R	PALENCIA	12-12-12	26.i	L.O. 1/92
IR OVP 38/12	HERCAL MULTISERVICIOS, S.L.	B-34239616	PALENCIA	12-12-12	3	O.M.O.V.P.
IR BEBIDAS 99/12	GONZÁLEZ BLANCO, ISMAEL	71.958.464-C	PALENCIA	28-11-12	23.ter.4	Ley 3/94
IR BEBIDAS 105/12	ALONSO ÁVILA, RUBÉN	71.958.174-Y	PALENCIA	29-11-12	23.ter.4	Ley 3/94
IR BEBIDAS 106/12	MONGE GARCÍA, CHRISTOPHER JAIRO	71.954.055-G	PALENCIA	29-11-12	23.ter.4	Ley 3/94

*L.O. 1/92: Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

*Ley 3/94: Ley 3/1994, de 29 de marzo, de Prevención, Asistencia e Integración Social de Drogodependientes de Castilla y León, modificada por Ley 3/2007, de 7 de marzo.

*O.M.O.V.P.: Ordenanza Municipal reguladora de los usos, instalaciones y ocupaciones en la vía pública de la Ciudad de Palencia.

*O.M.A.C.: Ordenanza Municipal reguladora de la tenencia de animales de compañía.

- 4.- La derivación de la acción administrativa a los responsables subsidiarios requerirá la previa declaración de fallido del deudor principal y de los responsables solidarios.

Artículo 5.- Exenciones.

No se establece exención o bonificación alguna en el pago de la Tasa.

Artículo 6.- Cuota tributaria.

La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija, por unidad de local o vivienda, teniendo en cuenta la naturaleza y destino de los inmuebles.

A tal efecto, se aplicarán las siguientes tarifas únicas:

- A) Por cada vivienda: 50,00 €/año
- B) Por cada alojamiento colectivo: 100,00 €/año.

El servicio extraordinario y ocasional de recogida de residuos por orden de la Alcaldía por motivos de interés público, se facturará según el coste individualizado del servicio.

Artículo 7. Devengo.

- 1.- Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de basuras domiciliarias en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la Tasa.
- 2.- Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán a partir del día 31 de marzo del ejercicio objeto del devengo.

Artículo 8.- Declaración e ingreso.

- 1.- La Tasa por recogida de basuras, se gestionará mediante padrón o matrícula, salvo en los supuestos de alta en el tributo, que lo será por autoliquidación.

A tal efecto, en los supuestos de alta, los sujetos pasivos estarán obligados a practicar autoliquidación, en el impreso que indique la Administración municipal e ingresar su importe en la entidad designada, dentro del plazo del mes siguiente a aquel en que se entienda producido el devengo.

- 2.- En todo caso, los obligados tributarios deberán poner en conocimiento de la Administración municipal toda variación de los datos figurados en la matrícula, que pueda originar baja o alteración en el padrón. Dicha obligación deberá cumplirse en el plazo de un mes desde que se produzca la circunstancia determinante de la modificación.
- 3.- El cobro de las cuotas se efectuará anualmente, mediante recibo derivado de la matrícula, en periodo voluntario durante los dos meses naturales completos siguientes a la fecha de expedición del recibo. Transcurrido dicho periodo se procederá al cobro de las cuotas en vía de apremio.

La prestación del servicio comprenderá la recogida de basuras, depositadas por los usuarios en los contenedores normalizados en los lugares establecidos por el Ayuntamiento.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se aplicará el régimen de infracciones y sanciones regulado en los artículos 207 a 212 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 2063/2004, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Sancionador Tributario.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 18 de octubre de 2012, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2013, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresas.

Polentinos, 17 de enero de 2013. - El Alcalde, Enrique Llorente Merino.

411

RIBEROS DE LA CUEZA

E D I C T O

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 25 de enero de 2013, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio 2013.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de este Ayuntamiento y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Riberos de la Cueva, 25 de enero de 2013.- El Alcalde, Rogelio de Prado Garrido.

358

SAN CEBRIÁN DE CAMPOS

Anuncio de aprobación provisional

El Pleno del Ayuntamiento de San Cebrián de Campos, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2013, acordó la aprobación provisional de la imposición y la **Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por Prestación del Programa Crecemos**, en San Cebrián de Campos (Palencia).

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 y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

San Cebrián de Campos, 28 de enero de 2013.-
La Alcaldesa, Marta Martínez Quirce.

385

VALLE DE CERRATO

El Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Valle de Cerrato, con fecha 29 de enero del año 2013.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de Valle de Cerrato, en sesión celebrada el día 22 de enero del año 2013, ha acordado aprobar inicialmente el expediente del Presupuesto de este Ayuntamiento para el año 2013.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, artículo 169.1, el expediente se expone al público para reclamaciones a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, por un periodo de quince días hábiles.

El Presupuesto del 2013 se cifra en la cantidad de 127.680 euros. El Presupuesto del 2012 ascendía a la cantidad de 125.978 euros.

La variación del gasto computable una vez deducida los gastos financiados por otras Administraciones Públicas es del 1,35, cumple con la Regla del Gasto.

El Presupuesto inicialmente aprobado se eleva a definitivo de forma automática si durante el periodo de exposición no se hubiesen presentado reclamaciones.

Los interesados y causas de reclamaciones contra el Presupuesto son las indicadas en el número 1 y 2 del artículo 170, 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.

Valle de Cerrato, 18 de enero de 2013. - El Alcalde, Santiago Beltrán Moreno.

405

Entidades Locales Menores

JUNTA VECINAL DE NAVEROS DE PISUERGA

E D I C T O

Por acuerdo del Pleno de esta Entidad Local Menor, celebrado el día 15 de diciembre de 2012, se aprobó el Presupuesto General para la anualidad de 2013.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se expone al público, el Presupuesto General del ejercicio 2013, durante quince días hábiles, en la Secretaría de esta Junta Vecinal, a efectos de que los interesados señalados en el artículo 170 del Texto Refundido antes mentado, puedan examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones ante el Pleno de la Junta Vecinal por los motivos consignados en el apartado 2º del mencionado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Naveros de Pisuerga, 29 de enero de 2013.- El Presidente, Carlos Rey Vega.

416

JUNTA VECINAL DE NAVEROS DE PISUERGA

E D I C T O

Por acuerdo del Pleno de esta Entidad Local Menor, celebrado el día 15 de diciembre de 2012, se aprobó el Presupuesto General para la anualidad de 2012.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se expone al público, el Presupuesto General del ejercicio 2012, durante quince días hábiles, en la Secretaría de esta Junta Vecinal, a efectos de que los interesados señalados en el artículo 170 del Texto Refundido antes mentado, puedan examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones ante el Pleno de la Junta Vecinal por los motivos consignados en el apartado 2º del mencionado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Naveros de Pisuerga, 29 de enero de 2013.- El Presidente, Carlos Rey Vega.

417

