



**AYUNTAMIENTO DE PALENCIA**

Medio Ambiente

Aprobado por la Junta de  
Gobierno Local.

05 JUN 2014

.....  
EL SECRETARIO

**ANEXO 7: CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE  
LA ORA.**

05 JUN 2014

B.O.P. de Palencia

## Administración General del Estado

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

#### SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

D<sup>a</sup> Teresa Roca Roca, Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios en el 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 de 14 de enero), se procede a notificar la resolución de extinción de Subsidio por Desempleo, por actuación de la inspección de trabajo y seguridad social a **D. Asen Simenov Ivanov**, con NIE X-7.284.026-H.

De no estar conforme con este acuerdo, dispone de un plazo de **treinta días**, desde la fecha de publicación, para interponer ante este organismo la perceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE núm. 86, de 11 de abril).

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 SPEE de Palencia, sita en Avda. Simón Nieto, 10-2<sup>a</sup> planta.

Palencia, 5 de agosto de 2011. - El Director Provincial (P. S. Apart. Primero, siete, 4). - Resolución 06-10-2008 del SPEE (BOE 13-10-2008). - La Subdirectora Provincial de Gestión Económica y Servicios, María Teresa Roca Roca.

3169

## Administración Autónoma

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

*Delegación Territorial de Palencia*

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: *Convenios Colectivos*

Expte.: 3400942012006

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Dornier, S. A.** (Código del Convenio número 34000942012006), que fue aprobado por la Comisión Negociadora, el día 01-06-2011, 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 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 cuatro de agosto de dos mil once. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

### CONVENIO COLECTIVO DE DORNIER, S. A., Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

#### Artículo 1. - PARTES SIGNATARIAS Y ÁMBITO FUNCIONAL

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte la empresa **Dornier, S. A.** y de otra los representantes de personal del centro de trabajo sito en Palencia.

El presente convenio es aplicable a la empresa **Dornier**, cuya actividad principal consiste en el Servicio de Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario por parquímetros así como el Servicio de retirada de vehículos de la vía pública.

#### Artículo 2. - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa **Dornier, S. A.**, existentes en la actualidad o que se puedan crear en la provincia de Palencia.

#### Artículo 3. - ÁMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones previstas en el artículo 2º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. - ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2011 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013.

#### Artículo 5. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Las disposiciones legales futuras que implicasen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, se consideran absorbidas por las mejoras establecidas en este convenio y únicamente tendrán eficacia práctica en la medida que en su conjunto superen a este Convenio en su cómputo anual.

05 JUN 2014

B.O.P. de Palencia

Miércoles, 17 de agosto de 2011 – Núm. 98

EL SECRETARIO 3

#### Artículo 6. - DENUNCIA Y PRÓRROGA

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya. Una vez negociado el nuevo convenio el mismo será retroactivo en los puntos que sean acordados.

#### Artículo 7. - GARANTÍAS PERSONALES Y TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal, que viniera disfrutando cada trabajador.

El presente convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que proceda, de conformidad con la legislación vigente al respecto.

#### Artículo 8. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, de modo, que el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. En este caso, las partes signatarias del Convenio se obligan a reunirse en un plazo de quince días desde que la resolución que anule o invalide parcialmente el Convenio sea firme, para alcanzar una solución al respecto. Transcurridos sesenta días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

#### Artículo 9. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor, que estará formada por dos representantes de la parte social y otro dos de la parte empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se reunirán en un plazo máximo de quince días desde que lo requiera una de las partes, antes de someterse expresamente a los Procedimientos de Conciliación y Mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los arts. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo), 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 10. - JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de:

- Año 2011: 1.730 horas de trabajo efectivo.
- Año 2012: 1.730 horas de trabajo efectivo.
- Año 2013: 1.730 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral.

Los descansos durante la jornada serán los siguientes:

- Trabajadores con jornada continuada (conductores de la grúa municipal) 30 minutos de lunes a domingo.
- Trabajadores con jornada partida disfrutarán de 20 minutos de lunes a viernes por la mañana y 10 minutos por las tardes. Los sábados 30 minutos.

Estos tiempos de descanso se computarán como jornada efectiva de trabajo.

#### Artículo 11. - CALENDARIO

Anualmente se elaborará un calendario para cada centro de trabajo (ORA y GRUA), que deberá comenzarse a negociar en el último trimestre del año anterior finalizando dicha negociación antes del 31 de diciembre del citado año. Dicho calendario reflejará los días de trabajo, horarios, descansos, vacaciones y las 14 fiestas laborales anuales. Será elaborado por la empresa con el consenso de la representación de personal firmándolo dichas partes antes de ser expuesto en el tablón de anuncios.

#### Artículo 12. - VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 33 días naturales.

El período de disfrute de vacaciones será en principio de julio a septiembre. No obstante lo anterior empresa y trabajadores podrán pactar otros periodos de disfrute de vacaciones partiendo de las siguientes premisas:

**CONTROLADORES:** En los periodos de julio a septiembre podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo cuatro trabajadores.

Fuera de este periodo podrá solicitar el disfrute de vacaciones un máximo de tres trabajadores a la vez.

El disfrute de estos días quedará regulado en el acta que se firme al efecto entre la empresa y la representación de los trabajadores.

**RESTO DE CATEGORÍAS DEL SERVICIO DE ORA:** En los periodos de julio a septiembre podrán disfrutar las vacacio-

05 JUN 2014

SECRETARIO  
B.O.P. de Palencia

nes al mismo tiempo dos trabajadores siempre que no sean de la misma categoría. Fuera de este periodo podrá solicitar el disfrute de vacaciones un trabajador.

**GRUISTAS DEL SERVICIO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS (GRUISTAS QUE TRABAJEN EN RÉGIMEN DE TURNOS):** Se mantendrá el sistema de vacaciones que vienen realizando durante los últimos años de modo que el disfrute de las vacaciones se llevará a cabo de forma rotativa para cada año, de tal forma que 15 o 16 días (en función de la quincena) se disfruten entre los meses de abril a junio y los 16 o 15 días restantes (dependiendo de la quincena) entre los meses de julio a septiembre. Los dos días de libre elección deberán ser solicitados como mínimo con cuatro días de antelación, debiendo quedar el servicio cubierto.

En el mes de diciembre del año anterior se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores un calendario vacacional.

El período de disfrute de vacaciones se aplazará si el trabajador antes del comienzo de la misma incurriese en situación de Incapacidad Temporal. En el caso de que el trabajador incurra en situación de I.T. una vez iniciadas sus vacaciones, solo se aplazarán el resto de las vacaciones que le quedaran por disfrutar desde la incursión en I.T., en el caso de que el trabajador tuviese que ser hospitalizado o esté en situación de IT durante más de cuatro días. Todas estas situaciones deberán ser justificadas fehacientemente. El trabajador pactara con la empresa (estando presente el delegado de personal) un nuevo periodo de disfrute de las mismas.

#### Artículo 13. - PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS. REDUCCIONES DE JORNADA.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b) Durante tres días si es dentro de la provincia, cuatro días si el trabajador tuviese que desplazarse a las provincias limítrofes de Burgos y Valladolid y cinco si tuviera que desplazarse a otras provincias o lugares, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Este permiso se podrá disfrutar en días alternos durante el tiempo en que dure la hospitalización. En caso de familiares hasta segundo grado de afinidad se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 apartado b) del E.T.
- c) Durante dos días por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. En caso de que el trabajador tuviese que desplazarse fuera de la provincia, este permiso será de cuatro días.

Este permiso será a mayores del permiso de trece días ininterrumpidos en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples. En caso de que se produzca en familia numerosa o la familia adquiera esta condición por este hecho, o cuando en la familia

haya una persona con discapacidad la duración del permiso será de veinte días ininterrumpidos, ampliables dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento por cada hijo a partir del segundo.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Lactancia de un hijo menor de nueve meses. 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 caso de parto múltiple.

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

La mujer por voluntad podrá acumular el derecho de una hora de ausencia del trabajo, en diecisiete días laborables completos calculados de lunes a sábado en los términos que se pacten con el empresario, respetando en su caso lo establecido en aquella.

- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.
  - i) Visita al médico: el tiempo indispensable.
  - j) Un día por fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
  - k) Cuatro días de asuntos propios para los trabajadores del servicio de ORA, cuyo disfrute se regulará en un acta firmada al efecto entre la empresa y la representación de los trabajadores.
  - l) Para la vigencia del presente convenio se establecen un sábado de libranza durante el primer semestre del año y otro sábado de libranza a lo largo del segundo semestre del año, para los trabajadores del servicio de ORA. Para los trabajadores de Servicio de Grúa y durante la vigencia de este convenio, se establece un día de libranza de libre elección.

En ambos casos, su disfrute se regulará en un acta firmada al efecto entre la empresa y la representación de los trabajadores.

- m) Visita médica del hijo del trabajador menor de 15 años, el tiempo mínimo indispensable previa justificación.
- n) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

05 JUN 2014

EL SECRETARIO

En todos estos casos los trabajadores habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

En todo caso, estos permisos tendrán carácter no recuperable y serán considerados a efectos económicos como los días de vacaciones.

**Artículo 14. - LICENCIAS SIN SUELDO**

En caso de circunstancias extraordinarias o necesidad familiar sobrevenida e inaplazable, el trabajador podrá solicitar una suspensión de su contrato una vez al año.

Esta suspensión deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días, su duración será superior a quince días y tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días. La empresa concederá la suspensión solicitada siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, y las necesidades del servicio lo permitan.

Durante este periodo el trabajador causará baja en la Seguridad Social, no devengará salario ni complemento alguno, y tendrá reserva de su puesto de trabajo.

**Artículo 15. - EXCEDENCIAS**

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) **La excedencia forzosa**, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario.

B) **La excedencia voluntaria** se solicita igualmente por escrito y con antelación mínima de quince días. Podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

Al trabajador en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo en la empresa durante el primer año, pasado este año únicamente tendrá derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito a la empresa, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No se admitirán prórrogas a los periodos de excedencia inicialmente solicitados. Entendiéndose las prórrogas como una nueva excedencia.

C) **Excedencia por cuidado de familiares.** De conformidad con el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- Para el cuidado de un hijo, tanto por naturaleza como por adopción, de duración no superior a tres años (art. 46.3 E.T.).
- Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Duración no superior a un año (art. 46.3 E.T.).

**Artículo 16. - RETRIBUCIONES Y REVISIÓN**

Para el año 2011 las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan en la tabla anexa.

**Artículo 17. - SALARIO BASE**

- Para el año 2011. Se practicará una subida del IPC real del año 2011 + 0,15%, que se aplica sobre las tablas definitivas del 2010.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20%, que se aplica sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre las tablas actualizadas del 2012.

**Artículo 18. - PLUS CONVENIO**

- Para el año 2011. En concepto de plus convenio se pagará la cantidad establecida en tablas definitivas de 2010, actualizada con una subida del IPC real del año 2011 + 0,15%.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20%, que se aplica sobre la cantidad correspondiente a las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplica sobre la cantidad correspondiente a las tablas del 2012.

05 JUN 2014

**Artículo 19. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, de devengo semestral que estarán formadas por salario base y plus convenio:

- Paga de junio: Se devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente.
- Paga de diciembre: Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente.

**Artículo 20. - PLUS TRANSPORTE**

Todos las categorías previstas dentro del ámbito de este convenio (a excepción de las categorías Jefe de Mantenimiento y Jefe Administrativo), percibirán una cantidad anual para compensar los gastos que les supone el desplazamiento de su domicilio al lugar del trabajo. Esta cantidad se cobrará durante los doce meses del año.

- Para el año 2011. En concepto de plus transporte se pagará la cantidad que viene establecida en tablas de 2010 con una actualización correspondiente al IPC real del año 2011 + 0,15%.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20% que se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre las tablas del 2012.

**Artículo 21. - PLUS TURNICIDAD**

Este plus se pagará a los trabajadores que realicen sus turnos en régimen rotatorio de mañana, tarde y noche, de acuerdo con la tabla anexa a este convenio.

- Para el año 2011. En concepto de plus turnicidad se pagará la cantidad que viene establecida en tablas definitivas de 2010, actualizada con el IPC real del año 2011 + 0,15%.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20%, que se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre las tablas del 2012.

**Artículo 22. - NOCTURNIDAD**

- Para el año 2011. Se establece un complemento para todo el personal que realice su jornada o parte de la misma, entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, en la cantidad provisional de 8,17 euros, cantidad esta que será definitiva cuando se conozca el IPC real de 2011, incrementándose con dicho IPC real del 2011 + 0,15%.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20% se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre tablas del 2012.

**Artículo 23. - FESTIVO**

- En el año 2011 los trabajadores que deban prestar servicios en día festivo (no se considera festivo el domin-

go) percibirán una cantidad provisional de 26,36 euros. Esta cantidad se revisará y pasará a definitiva cuando se conozca el IPC real del año 2011 y se revisará conforme el IPC real de 2011 + 0,15%

- Para el año 2012 se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20%, que se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013 se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre las tablas 2012.

**Artículo 24. - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Son aquéllas horas que se realizan en exceso de la jornada anual establecida en el presente convenio. Su ejecución tendrá carácter voluntario, a menos que sean requeridas para prevenir o reparar siniestros, así como en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias serán disfrutadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o compensadas económicamente, siempre a elección del trabajador

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

- Para el año 2011. El valor de cada hora extra se pagará la cantidad provisional de 14,54 euros. Una vez conocido el IPC real de 2011, esta cantidad se revisará y pasará a definitiva con el IPC real de 2011+0,15%.
- Año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012+0,20%, que se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013+0,25%, que se aplicará sobre las tablas del 2012.

**Artículo 25. - AYUDA ESCOLAR:**

- Para el año 2011. Los trabajadores con hijos en edad escolar percibirán en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 45,00 euros en el mes de octubre del año en cuestión.
- Para el año 2012. Se practicará una subida del IPC real del año 2012 + 0,20%, que se aplicará sobre las tablas del 2011.
- Para el año 2013. Se practicará una subida del IPC real del año 2013 + 0,25%, que se aplicará sobre las tablas del 2012.

Para recibir esta ayuda se deberá presentar el certificado del centro donde cursen los estudios.

**Artículo 26. - ANTICIPOS**

El/la trabajador/a podrá solicitar por escrito a la Empresa un anticipo. La Empresa estudiará la forma de hacerlo efectivo. El anticipo a cuenta tendrá un importe máximo de una mensualidad de salario y parte proporcional de paga extraordinaria devengada; el anticipo deberá devolverse en la mensualidad siguiente y en el mes de cobro de la paga extraordinaria de que se trate, respectivamente.

05 JUN 2014

B.O.P. de Palencia

Miércoles, 17 de agosto de 2011 – Núm. 98

EL SECRETARIO 7

#### Artículo 27. - DERECHOS SINDICALES

Los representantes de personal dispondrán de un crédito de 17,5 horas mensuales para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para las reuniones convocadas por la empresa, ni las utilizadas en la negociación del convenio colectivo.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con cuarenta horas de antelación, y en todo caso se hará con una antelación mínima de veinticuatro horas.

#### Artículo 28. - SALUD LABORAL

La empresa desarrollará la protección y seguridad en el trabajo que corresponda al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular, a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa en que sea preciso de conformidad con la legalidad vigente.

#### Artículo 29. - ACOSO SEXUAL

Todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea su categoría profesional o puesto en la empresa, serán tratados por los demás con la dignidad que corresponde a toda persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales. En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

#### Artículo 30. - FORMACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, relacionados ambos con su trabajo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la empresa.

La comisión paritaria del convenio podrá valorar la necesidad de acciones formativas para el personal de la Empresa.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán compensadas en descansos.

#### Artículo 31. - RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del permiso, con percepción del salario base, Plus convenio, antigüedad y demás complementos que origine el nuevo puesto de trabajo, siempre y cuando esta retirada se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos iniciales realizando la función encomendada con un vehículo de la empresa y durante la jornada laboral. Excepto en los siguientes casos:

- Cuando se produzca en itinere con su vehículo particular.
- Cuando sea como consecuencia de ingerir bebidas alcohólicas o tomando algún tipo de estupefacientes.
- Cuando sea como consecuencia de la comisión de un delito.

En el caso de retirada parcial de puntos y en las condiciones establecidas en el párrafo anterior, la empresa abonará el coste del curso de reciclaje así como el tiempo necesario para realizar el mismo.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su permiso de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del permiso.

Si la retirada del permiso, fuera por un plazo superior a noventa días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del permiso de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa. Se excepcionan de este supuesto los casos en que al trabajador se le haya retirado el permiso de conducir siendo su conducción correcta, pero debiéndose el incidente a causas no imputables al mismo o a su conducción. En este último caso no se le suspenderá su contrato de trabajo aunque la retirada del permiso sea por tiempo superior a noventa días.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del permiso de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario al trabajador, si lo estimara necesario.

#### Artículo 32. - PRENDAS DE TRABAJO

A cada trabajador de la empresa se le entregará dos equipos de trabajo que constarán de un traje de invierno y otro de verano, constando cada uno de ellos de las siguientes prendas:

##### CONTROLADORES

##### *Traje de invierno:*

- Dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Una cazadora polar.
- Un anorack chubasquero.
- Un par de zapatos.
- Dos pares de calcetines.
- Un jersey.
- Un par de guantes.
- Un cuello polar.

##### *Traje de verano:*

- Dos pantalones de verano.
- Dos camisas de manga corta.
- Un par de zapatos.
- Dos pares de calcetines.
- Un jersey fino.

05 JUN 2014

Anualmente la empresa se compromete a entregar las siguientes prendas a todo el personal:

- Dos camisas de manga larga, dos camisas de manga corta, un pantalón de verano, dos de invierno, unos zapatos de verano, otros de invierno. El resto de prendas se cambiará cada dos años, dependiendo de su uso podrá cambiarse antes de dicho periodo.

#### CONDUCTORES DE GRÚA Y PERSONAL TÉCNICO

##### *Traje de invierno:*

- Dos polos de manga larga.
- Dos pantalones.
- Un jersey de invierno.
- Una chaquetilla.
- Un par de botas o zapatos de seguridad.
- Un chaleco reflectante.
- Dos pares de guantes de trabajo.
- Un traje de agua.
- Un anorack.
- Dos pares de calcetines.

##### *Traje de verano:*

- Tres polos de manga corta.
- Dos pantalones.
- Una chaquetilla.
- Un par de zapatos de seguridad.
- Dos pares de calcetines.

Al personal adscrito al servicio de grúa y técnicos de mantenimiento se le entregarán las siguientes prendas todos los años:

- Dos polos de verano y dos de invierno, dos pantalones de verano y dos de invierno, una chaquetilla de verano y un jersey de invierno, un par de botas o zapatos de seguridad.

Cada dos años:

- Un anorak reflectante, un traje de agua y un chaleco. El chaleco reflectante y los guantes serán sustituidos cada vez que sea necesario según su deterioro.

Los uniformes de trabajo se entregarán aproximadamente:

- Verano: el 15 de mayo.
- Invierno: el 30 de septiembre.

#### Artículo 33. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa contratará un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos anuales. Los reconocimientos médicos se harán durante la jornada laboral y atendiendo al protocolo que haya desarrollado el médico encargado de la vigilancia de la salud.

#### Artículo 34. - COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN E INICIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Durante las ausencias por incapacidad temporal y durante el tiempo que se mantengan las mismas (máximo dieciocho meses), la empresa abonará a su cargo un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma que se cubra el 100% de los conceptos fijos de tablas.

#### Artículo 35. - RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria por ser requerida legalmente en caso de que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional, siempre que ésta hubiera sido correcta.
- Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

En la reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actividad profesional, el trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al que permaneció en el juzgado o comisaría, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el juzgado o la comisaría correspondientes.

#### Artículo 36. - SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ POR ACCIDENTE LABORAL

La empresa se compromete a suscribir una póliza que garantice al trabajador o a sus causahabientes las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento en accidente laboral: 25.000 €.
- Invalidez absoluta, gran invalidez o muerte derivada de enfermedad profesional: 25.000 €.

#### Artículo 37. - JUBILACIÓN:

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones se hará efectivo cuando lo solicite el trabajador, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

- 60 años: 6 meses de vacaciones.
- 61 años: 5 meses de vacaciones.
- 62 años: 4 meses de vacaciones.
- 63 años: 3 meses de vacaciones.
- 64 años: 2 meses de vacaciones.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Decreto Ley 15/1998 o legislación en cada momento aplicable al efecto.

#### Artículo 38. - SUBROGACIÓN

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.



05 JUN 2014

EL SECRETARIO 9

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, los trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, y tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, siempre que ésta, en ambos casos, esté pactada por Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por

la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ellas corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.

#### Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

#### Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

05 JUN 2014

**Artículo 39. - CATEGORÍAS PROFESIONALES**

**Controlador:** Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

**Inspector:** Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe inmediato.

**Gruista:** Es el empleado que estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, así como otros servicios que sean requeridos por el Ayuntamiento dentro del ámbito del contrato entre este y la empresa. Se ocupará también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

**Jefe de Mantenimiento:** Es quien a las órdenes del jefe de servicio o su inmediato superior, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tiques, terminales y aparatos de comunicación así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA, se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe inmediato.

**Ayudante de Mantenimiento:** Es el trabajador/a quien a las órdenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedores de tiques, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulado, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

**Jefe Administrativo:** Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

**Auxiliar Administrativo:** Es el empleado que con alguna experiencia en labores administrativas, a las órdenes de uno o varios jefes inmediatos, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquellas funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

**Artículo 40. - FALTAS Y SANCIONES.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículos 58 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Faltas leves:**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- e) La reiterada falta de aseo o limpieza personal.
- f) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- g) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- h) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

05 JUN 2014

EL SECRETARIO 11

B.O.P. de Palencia

Miércoles, 17 de agosto de 2011 – Núm. 98

- i) Reunirse en dos ocasiones en el plazo de treinta días, dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- j) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado, siempre que no haya una razón justificada.
- k) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- l) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

**Faltas graves:**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- i) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- j) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- k) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- l) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- m) El abandono del puesto de trabajo.

**Faltas muy graves:**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.
- b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

- d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc..
- e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- j) La desobediencia continua y persistente.
- j) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- k) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
- l) La comisión de tres faltas de carácter leve supondrá que la siguiente falta sea calificada como grave. La comisión de tres faltas de carácter grave supondrá que la siguiente falta sea calificada como muy grave

**Sanciones. Aplicación.**

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

*A) Faltas leves:*

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

*B) Faltas graves:*

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

*C) Faltas muy graves:*

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

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

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

05 JUN 2014

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

- 4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores por falta grave o muy grave, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida conceder al trabajador un periodo de alegaciones de cinco días.
- 5.- De las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se informará a los representantes del personal.
- 6.- Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**A N E X O**

**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2011 DEL CENTRO DE PALENCIA**

Categoría	S. Base	Plus Convenio	Plus Transpor.	Plus Turnicidad	Total año
	14	14	12	12	
Controlador	832,92	145,22	84,38	—	14.706,56
Ayte. Mantenimiento	885,96	217,94	84,38	—	16.467,00
Aux. Administrativo	885,96	217,94	84,38	—	16.467,00
Inspector	885,96	217,94	84,38	—	16.467,00
Gruista	1.112,93	22,41	84,38	100,91	18.118,18
Jefe Mantenimiento	1.249,98	93,91	—	—	18.814,45
Jeje Administrativo	1.312,65	31,23	—	—	18.814,30

NORTURNIDAD: 8,17 €

FESTIVO: 26,36 €

HORA EXTRA 14,54 €

AYUDA ESCOLAR: 45,00 €

3129

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA**

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS

Expediente: 34000085011981

INSCRIPCIÓN DEL ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE 29 DE JULIO DE 2011 DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL PARA PALENCIA Y PROVINCIA.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria de 29 de julio de 2011 del Convenio Colectivo de Trabajo de

**Comercio del Metal** para Palencia y provincia, (Código del Convenio Colectivo 34000085011981), que fue suscrita de una parte por CPOE y de otra por UGT, CCOO, 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, en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Orden de 21.11.96 por la que se desarrolla la estructura orgánica de la Oficina Territorial de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

**A C U E R D A :**

- 1.- **Ordenar** la inscripción de la citada Acta en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento de través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a ocho de agosto de dos mil once.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

**ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE PALENCIA**

**ASISTENTES:**

**Representantes de los trabajadores:**

- D. José Luis García Antolín (UGT).
- D<sup>a</sup> Lourdes Herreros García (CC.OO.).

**Representantes de los empresarios:**

- D. José Silva.
- D<sup>a</sup> Marta Fernández.

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 29 de julio de 2011, se personan los al margen reseñados al objeto de concretar las tardes que deberán librar durante las fiestas de San Antolín.

- 1.- Que se considera como semana de ferias de San Antolín para 2011 los días 27 de agosto al 3 de septiembre.
- 2.- Fijar las tardes de los días 30 y 31 de agosto y 1 de septiembre, como tardes a vacar por los trabajadores afectados por este Convenio.
- 3.- Este acuerdo se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presenta documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto.

3142

05 JUN 2014

## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### PLANES PROVINCIALES

#### A N U N C I O

Aprobados por Decreto del Diputado Delegado del Área de Infraestructuras, Servicios Técnicos y Desarrollo Agrario, de fecha 9 de agosto de 2011, en virtud de las atribuciones delegadas por la Presidencia, se exponen al público en la Sección de Planes Provinciales los proyectos que a continuación se relacionan, por término de veinte días, a fin de que puedan ser examinados y presentarse cuantas alegaciones se estimen pertinentes, entendiéndose aprobados definitivamente si durante dicho período no se formularan reclamaciones:

#### RELACIÓN DE PROYECTOS

Núm.	Tipo de obra	Presupuesto
71/11-FC	ENSANCHE Y REFUERZO DEL FIRME DE LA C.P. DE VILLAPROVEDO A LA P-232 (PP-2321)	55.000 €
72/11 FC	ENSANCHE Y REFUERZO DEL FIRME DE LA C.P. DE ASTUDILLO A OSORNO (PP-4311) TRAMO DE MELGAR DE YUSO	390.000 €
73/11-FC	ENSANCHE Y REFUERZO DEL FIRME DE LA C.P. DE SANTERVAS DE LA VEGA A VILLARRODRIGO DE LA VEGA (PP-2465)	818.000 €
1/11-FPR	REFUERZO DEL FIRME EN LA C.P. DE VALBUENA DE PISUERGA A LA A-62 (PP-4140), TRAMO DEL P.K. 3,640 AL 6,740)	132.500 €

Palencia, 9 de agosto de 2011. - El Secretario General,  
José Luis Abía Abía.

3167

## Administración de Justicia

### JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 1

NIG: 34120 44 4 2011 0000756

Núm. Autos: DESPIDO/CESES EN GENERAL 372/2011-E

Demandante: PEDRO FERNANDO RIVERA SALAVERRY

Abogado: ÁNGEL PAREDES MONTERO

Demandado: DECOMER HQF ESPAÑA, S. L., SERCALEN, S.L.

#### E D I C T O

M<sup>a</sup> Ana María González Domínguez, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número uno de Palencia.

Hago saber: Que en el procedimiento Despido/Ceses en General 372/2011, de este Juzgado de lo Social, seguidos a

instancia de D. Pedro Fernando Rivera Salaverry, contra la empresa Decomer HQF España, S.L., y Sercalen, S.L., sobre Despido, se han dictado con fecha veintiocho de julio de dos mil once, las siguientes resoluciones, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### Decreto.- Parte dispositiva.- Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Señalar el próximo **día diecinueve septiembre de dos mil once, a las doce cuarenta y cinco horas**, para la celebración del acto de conciliación ante la Secretaría judicial, y **diecinueve septiembre de dos mil once, a las doce cincuenta horas**, para la celebración, en su caso, del acto de juicio.
- Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá la Secretaría judicial en el primer caso y la Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Antes de la notificación de esta resolución a las partes paso a dar cuenta a S. S<sup>a</sup> del señalamiento efectuado.

Notifíquese a las partes.-

**Modo de impugnación:** Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de Consignaciones de este Juzgado de lo Social número uno abierta en Banesto, cuenta núm. 3439-0000-30-037211 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código 30 social Social-Reposición". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los organismos Autónomos dependientes de ellos.- La Secretaría judicial.

#### Auto.- Parte dispositiva.- Acuerdo:

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

- En cuanto al interrogatorio de parte, cítese a los representantes legales de las empresas demandadas a fin de que contesten 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

05 JUN 2014

a que se hace referencia en el apartado B) de la demanda consistente en Contrato de trabajo del actor y recibos de nóminas del actor desde inicio de la relación laboral referido al año 2011.

- En cuanto a más documental: Requierase al representante legal de la empresa Sercalem, S.L. a fin de que aporte los documentos interesados en los apartados 1º, 2º, 3º, 4º y 5º.

**Modo de impugnación:** Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de Consignaciones de este Juzgado de lo Social número uno, abierta en Banesto, cuenta núm. 3439-0000-30-037211 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código 30 social Social-Reposición". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Amparo Rodríguez Riquelme, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número uno de Palencia y su provincia. - Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Sercalem, S.L., en ignorado paradero, así como a Decomer HQF España, 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 ocho de agosto de dos mil once.-  
La Secretaria judicial, Ana María González Domínguez.

3155

## JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 2

NIG: 34120 44 4 2011 0000878

Núm. Autos: DESPIDO/CESES EN GENERAL 434/2011

Demandante: JOSÉ ANTONIO ALFAMBRA DAZA

Demandado: DECOMER HQF ESPAÑA, S.L.

### E D I C T O

D<sup>a</sup> 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. José Antonio Alfambra Daza, contra Decomer HQF España, S.L., en recla-

mación por Despido, registrado con el núm. 434/2011, se ha acordado citar a Decomer HQF España, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el **día veintisiete de septiembre de de dos mil once, a las once cuarenta y cinco horas**, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso Juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en C/ Menéndez Pelayo, núm. 2-2ª planta, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y 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 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.

Y para que sirva de citación a Decomer HQF España, S.L., 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 tres de agosto de dos mil once.-  
La Secretaria judicial, María Estrella Pérez Esteban.

3120

## JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 2

NIG: 34120 44 4 2011 0000158

Núm. Autos: EJECUCIÓN DE TÍTULOS JUDICIALES 75/2011

Demandante: ANA BELÉN CALLEJA LUCAS

Abogada: ROCÍO BLANCO CASTRO

Demandado: ABC AGRUPACIÓN DE HOTELES, S.L.

### E D I C T O

D<sup>a</sup> María Estrella Pérez Esteban, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número dos de Palencia.

Hago saber: Que en el procedimiento Ejecución de Títulos Judiciales 75/2011, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Ana Belén Calleja Lucas, contra la empresa ABC Agrupación de Hoteles, S.L., sobre Ordinario, se han dictado las siguientes resoluciones, cuya parte dispositiva se adjunta:

**"Dispongo:** Despachar orden general de ejecución a favor de la parte ejecutante, Ana Belén Calleja Lucas, frente a ABC Agrupación de Hoteles, S.L., parte ejecutada, por importe de 4.053,79 euros en concepto de principal, más el 10% de lo adeudado por mora en el pago del salario, más otro 20% que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de ésta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Contra este auto no cabe recurso alguno, sin perjuicio de que la parte ejecutada pueda oponerse al despacho de ejecución en los términos previstos en el artículo 556 de la LEC y en el plazo de diez días a contar desde el siguiente a la notificación del presente auto y del decreto que se dicte".

**"Acuerdo** declarar al ejecutado ABC Agrupación de Hoteles, S.L., en situación de insolvencia total por importe de 4.053,79 euros, más el diez por ciento de lo adeudado por

05 JUN 2014

B.O.P. de Palencia

Miércoles, 17 de agosto de 2011 – Núm. 98

EL SECRETARIO

mora en el pago del salario, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese el presente procedimiento y dése de baja en los libros correspondientes”.

Y para que sirva de notificación en legal forma a ABC Agrupación de Hoteles, 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 veintinueve de julio de dos mil once.-  
La Secretaria judicial, María Estrella Pérez Esteban.

3122

## Administración Municipal

### 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:* Delegado 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:* 6/2011. Artículo 27.3 Ordenanza municipal para la protección del medio ambiente contra las emisiones de ruidos y vibraciones. C/ Los Soldados, núm. 22.

*Resolución:* 30 de mayo de 2011.

*NIF:* 8.776.866.

*Nombre:* Mariela Paola Nieves.

*Población:* Palencia.

• *Expediente:* 16/2011. Artículo 74.3 b) Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Rinconada de San Miguel, 2.

*Propuesta de resolución:* 20 de mayo de 2011.

*NIF:* 71.943.577.

*Nombre:* Virginia Gatón Martín.

*Población:* Palencia.

Palencia, 22 de julio de 2011. - La Concejala del Área de Urbanismo, María Álvarez Villalaín.

3096

### HONTORIA DE CERRATO

#### E D I C T O

El Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Hontoria de Cerrato.

Hace saber: Que el Pleno del Ayuntamiento de Hontoria de Cerrato, en sesión celebrada el día 27 de junio de 2011, adoptó acuerdo de aprobación del Presupuesto para el año 2011, el citado documento ha estado expuesto al público durante quince días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, no se han presentado reclamaciones según consta en el certificado del Secretario Interventor. Por lo que el acto se ha elevado a definitivo. El Presupuesto es el siguiente:

#### I N G R E S O S

Capítulo	Euros
<i>A) Operaciones corrientes</i>	
1 Impuestos directos.....	43.734
2 Impuestos indirectos.....	4.510
3 Tasas y otros ingresos.....	17.000
4 Transferencias corrientes.....	44.310
5 Ingresos patrimoniales.....	660
<i>B) Operaciones de capital</i>	
7 Transferencias de capital.....	34.500
<i>Total ingresos.....</i>	<i>144.714</i>

#### G A S T O S

Capítulo	Euros
<i>A) Operaciones corrientes</i>	
1 Gastos de personal.....	36.654
2 Gastos en bienes corrientes y servicios.	47.460
4 Transferencias corrientes.....	10.500