1.ª La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.ª El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha deberá ser de doce meses, contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado, siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria e Innovación, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

ACOMETIDA: Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV, de 100 metros de longitud, que derivará de red subterránea de ERZ Endesa "existente en calle Miguel Servet" y estará realizada por conductores 3 × 1 × 400 mm² Al 12/20 kV.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 400 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220kV.

Tipo: Interior, en recinto de obra civil, con tres celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

—Una celda compacta con dos posiciones de línea, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con seccionador de p.a.t.

—Una celda de seccionamiento, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A.

—Una celda de protección de trafo, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de p.a.t.

—Un transformador trifásico de 400 kVA.

Zaragoza, a 4 de agosto de 2014. — El director del Servicio Provincial, P.A., Rafael Campillos Lumbier.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Mimohogar, S.C. **Núm. 9.154**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mimohogar, S.C.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mimohogar, S.C., para los años 2014 a 2017 (código de convenio 50100262012014), suscrito el día 18 de junio de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 24 de julio de 2014, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 31 de julio de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del I convenio colectivo para el personal laboral de la empresa Mimohogar, Sociedad Civil, formada por doña Carmen Gavara Gimeno, en su condición de apoderada de citada empresa, asistida por el graduado social don Roberto Alonso Bielsa, y por otra parte doña Milena Gavín Acero, en su condición de delegada de personal, se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficiente, acordando libremente suscribir dicho convenio colectivo bajo los principios de la buena fe y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, para potenciar y regular de manera unánime las relaciones laborales entre las partes.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Objeto (ámbito funcional).*

Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la empresa Mimohogar, S.C., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Afectará a los trabajadores en su ámbito personal que prestan sus servicios en cualesquiera centros de trabajo de la empresa Mimohogar, S.C.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa Mimohogar, S.C., exceptuando el personal de alta dirección, salvo que expresamente se indique contractualmente lo contrario.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre de 2017. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2014.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*

La acción de denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del convenio.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando denuncia no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

Art. 6.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador y trabajadora en su respectiva categoría o grupo profesional.

Art. 7.º *Compensación.*

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Art. 8.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 10.º *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 11.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión estará constituida de forma paritaria por la representación de la empresa y el/los representante/s legal/es de los trabajadores/as, en igualdad de número de miembros por ambas partes.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del presente convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y, los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo máximo de diez días a partir de la solicitud de reunión, tomando la decisión en el plazo de los siete días siguientes sobre la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá los procedimientos legalmente establecidos.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 12.º *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral ordinaria máxima para el personal laboral que preste sus servicios a jornada completa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que representa un total anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Con objeto de optimizar la prestación de los servicios a las necesidades existentes en cada momento, expresamente se pacta el establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo de cada año. Esta acción será notificada al empleado e informada la representación sindical con una antelación mínima de cinco días naturales y se expresarán los horarios y jornadas a desarrollar en cada caso, así como el período en el que vayan a desarrollarse los

defectos o excesos sobre la jornada regular y los períodos en los que deberán de ser compensados, de tal modo que se respeten en todos los casos el límite de jornada máxima anual pactada y el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente prevenido en el artículo 34.º del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e igualmente el descanso semanal mínimo de día y medio interrumpidos que podrán ser acumulables por períodos de hasta catorce días. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Art. 13.º *Trabajo a turnos*.

La fijación de los horarios de trabajo y sus turnos es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades organizativas o productivas lo exijan.

El empleado que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional impartidos o dependientes orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia o ente autonómico análogo.

Art. 14.º *Descanso semanal y festivos*.

El descanso semanal será como mínimo de día y medio ininterrumpido a la semana a disfrutar preferentemente en sábado y domingo, salvo en aquellas situaciones que por razones del servicio contratado con el cliente deban de ser disfrutados en otros días de la semana, pudiendo en su caso ser acumulables por períodos de hasta dos semanas. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Cuando por razones del servicio el empleado tuviese que trabajar en días considerados festivos, dichos días serán disfrutados en otros períodos, sin que por ello el empleado tenga derecho a ningún tipo de compensación económica.

Art. 15.º *Pausa laboral*.

El personal que preste sus servicios en jornada continuada disfrutará de una pausa por un período de quince minutos, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 16.º *Excesos de jornada*.

Las horas que excedan del cómputo global anual de jornada pactado en el presente convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas extraordinarias serán realizadas por el empleado cuando vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, atenciones o servicios imprevistos de los usuarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y en aquellas circunstancias que resulten necesarias para atender las necesidades imprevistas o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas de personal, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial y de su mantenimiento, siempre que su duración no puedan ser sustituidas por la utilización de otras modalidades de contratación legalmente previstas.

En ausencia de pacto individual al respecto en el que específicamente se acuerde el precio de su retribución, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 17.º *Vacaciones*.

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, o la parte proporcional en el caso de no llevar el año de servicio. Su retribución está compuesta por el salario base más la distribución de pagas determinada en el artículo 25.º de este convenio.

Las fechas de su disfrute se llevarán a cabo en períodos que coincidan con la menor actividad productiva de la empresa y serán fijadas previa solicitud de los empleados por la dirección. Caso de que las solicitudes de los días de vacaciones resultasen coincidentes en varios empleados y por razones de los servicios no pudiesen resultar atendidas, estas se resolverán en el primer año conforme al mayor tiempo de permanencia en la empresa, para años sucesivos se determinará su disfrute mediante un sistema rotativo.

El personal que por cualquier circunstancia cese a lo largo del año natural sin disfrutar de las vacaciones reglamentarias, se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo realizado.

CAPÍTULO III

Régimen de personal

Art. 18.º *Permisos y licencias*.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 600 kilómetros el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 600 kilómetros el plazo será de cuatro días.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, el cual velará en todo momento por que su determinación no se lleve en cabo en el horario de mayor actividad productiva. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de treinta días laborables, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

CAPÍTULO IV

Contratación y fomento del empleo

Art. 19.º *Contratación*.

En todas las relaciones laborales, independientemente de su forma, duración o contenido, se formulará por escrito el correspondiente contrato, facilitándose, de acuerdo a la legislación vigente, copia básica a la representación legal de los trabajadores.

• Contrato de obra o servicio: Será de aplicación a la relación laboral siempre que sea posible, sin perjuicio de contratos indefinidos que se pacten, de acuerdo a la descripción siguiente: El contrato de obra o servicio es aquel que se celebra entre empresa y trabajador con el fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado por la empresa con terceros, sin perjuicio de la existencia de contratos referentes a usuarios concretos.

La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación mercantil de la empresa con la entidad contratante o, en su caso, con los usuarios reflejados en el contrato.

• Contrato para la formación y el aprendizaje: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

• Contrato a tiempo parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación.

2. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, se llevarán a cabo todas aquellas interrupciones que la empresa determine como necesarias para cumplir en plenitud los servicios contratados con los usuarios.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el punto 3 este apartado.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en punto 1 de este apartado.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de treinta minutos.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

—La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

—Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

—Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el punto 3 de este apartado.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4, y 36.1 y 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 20.º *Períodos de prueba y ceses.*

Todos los empleados estarán sometidos a un período de prueba en el momento de su incorporación y de un plazo de preaviso en el caso de que cesen voluntariamente en la empresa, cuya duración será la siguiente:

Grupo profesional-categorías	Período de prueba	Plazo de preaviso por cese voluntario
Grupo I. Personal de dirección y coordinación	Seis meses	Tres meses
Grupo II. Personal técnico titulado especialista	Tres meses	Tres meses
Grupo III. Personal administración	Tres meses	Tres meses
Grupo IV. Personal de atención a usuarios	Dos meses	Dos meses
Grupo V. Personal en aprendizaje	Un mes	Un mes

El cese voluntario del empleado en la empresa se ajustará a los siguientes requisitos:

• Durante el período de prueba el empleado o la empresa podrán rescindir la relación laboral sin ningún tipo de preaviso ni indemnización.

• Transcurrido el período de prueba, el empleado que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa con los plazos de preaviso estipulados anteriormente.

• El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso incumplido. Caso de no alcanzar el importe de la liquidación la cuantía correspondida con el retraso incumplido, el empleado dispondrá del plazo de un mes para el pago a la empresa del diferencial resultante, trascurrido el cual facultará a la empresa para proceder a su reclamación judicial.

Art. 21.º *Jubilación.*

La jubilación voluntaria o forzosa se llevará a cabo cuando el empleado cumpla la edad máxima exigida legalmente para llevar a cabo dicha situación.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y categorías profesionales

Art. 22.º *Clasificación profesional, categorías y funciones.*

Los grupos profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos en el que quedarán encuadradas cada una de las categorías que en ellos se describen, sin pretensión de exhaustividad y sin obligación de tenerlos

cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren, pudiendo, en cualquier caso, la empresa establecer funciones análogas si las necesidades así lo aconsejan.

• Grupo I. Dirección y coordinación.

Que comprende las categorías de: Director de coordinación. Coordinador general. Coordinador. Ayudante de coordinación.

Grupo II. Técnicos titulados especialistas.

Que comprende las categorías de titulados universitarios de Grado Medio y de titulados de Grado Superior, tales como: Médico, Psicólogo. Logopeda. Educadores, Fisioterapeutas, Trabajador Social, etc.

Grupo III. Administración.

Que comprende las categorías de: Jefe de administración. Oficial administrativo, comercial.

Grupo IV. Atención a usuarios.

Que comprende las categorías de: Telefonistas, conserjes, auxiliar de ayuda a domicilio. Operario de servicios múltiples.

Grupo V. Personal en aprendizaje.

Que comprende la categoría profesional de aprendiz.

Funciones de cada categoría: Las funciones a desempeñar se ajustarán en la medida de lo posible a las descritas a continuación, sin que estas sean exhaustivas y puedan en cada caso realizarse tareas análogas:

• Director de coordinación: Trabajador con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos que resulten necesarios para el desarrollo de los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones serán las de planificación, organización, dirección y control general de los servicios y del personal que en términos generales se contraten con los clientes, así como el control y gestión de proveedores.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Coordinador general: Trabajador con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos que resulten necesarios para el desarrollo de los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones serán, además de las propias del puesto de coordinador que resulten necesarios para el desarrollo de los servicios de planificación, organización y control de una determinada sección, área, distrito o unidad territorial.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Coordinador de servicios: Trabajador con la titulación precisa y suficiente, cuya función consiste en la organización, dirección y supervisión operativas del trabajo realizado por el personal auxiliar y la prestación directa de los servicios propios de su titulación a los correspondientes usuarios. Serán funciones de ellos la realización de los informes precisos sobre la marcha de los servicios. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Ayudante de coordinación: Son los trabajadores encargados de realizar el trabajo bajo la supervisión del correspondiente coordinador. Son funciones concretas de este puesto la realización de los cuadrantes de seguimiento e incidencias, la previsión de suplencias a efectuar, la comunicación de variaciones y otros datos del personal auxiliar y de los usuarios, la recogida de datos para la facturación, la entrega de nóminas y el análisis de la productividad y otras funciones similares.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Técnico titulado de grado superior: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario de Grado Superior, realizan las tareas y funciones correspondientes a la formación académica que poseen.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Técnico titulado de grado medio: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario de Grado Superior, realizan las tareas y funciones correspondidas con la formación académica que poseen.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Jefe de administración: Es el personal que realiza cualquier tipo de tarea relacionada con el área administrativa de la empresa, pudiendo tener a su mando personal administrativo.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Oficial administrativo: Es el personal que bajo las órdenes y supervisión del jefe administrativo realiza las tareas administrativas que le son encomendadas.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Comercial: Es el personal que bajo las órdenes de la dirección de la empresa o las del jefe administrativo, realiza todas aquellas labores comerciales necesarias para el desenvolvimiento general de la actividad de la empresa, tanto dentro como fuera de sus instalaciones.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Auxiliares de ayuda a domicilio: Para delimitar las funciones del presente puesto se tendrá en especial consideración característica del servicio a prestar a cada uno de los usuarios contratantes. La descripción de funciones comprende:

a) Trabajos generales de atención en el hogar, tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

b) Trabajos de atención personal, tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos, horarios y días de trabajo que pudieran producirse en cada caso.

• Operario de servicios múltiples: Es el personal que realiza todos aquellos trabajos de carácter manual e incluso con la utilización de pequeños aparatos o máquinas necesarios para llevar a cabo los servicios que la empresa necesite en cada caso.

Dada la naturaleza de este tipo de tareas, se prestarán de manera indistinta en cualesquier turno u horarios de trabajo al haber quedado establecido su salario atendiendo las alteraciones de turnos y horarios que pudieran producirse en cada caso.

• Aprendices: Es el personal que carece de la formación y experiencia necesaria para el desarrollo de la especialidad de que se trate.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Art. 23.º *Retribuciones*.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales aplicables a un trabajador que presta sus servicios a jornada completa, siendo por ello aplicable de manera proporcional cuando la jornada laboral contratada lo sea por una fracción menor.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Art. 24.º *Conceptos retributivos*.

En la estructura de las retribuciones de los empleados de la empresa Mimohogar, S.C., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran:

• Salario base: Es la parte de la retribución mensual de cada trabajador fijada por doce meses al año, según su categoría profesional, detallada en el anexo del presente convenio.

• Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

Uno. — Personales:

—Complemento “ad personam”.

—Complemento voluntario.

Dos. — De vencimiento periódico superior al mes:

—Pagas extraordinarias.

Tres. — De naturaleza extrasalarial.

—Plus de transporte y kilometraje.

—Dietas.

Art. 25.º *Plus de permanencia en la empresa*.

Se elimina el concepto y términos establecidos para el denominado “Plus de permanencia en la empresa”. Los empleados que a la fecha de entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo este concepto pasará a ser un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable, absorbible ni revalorizable.

Art. 26.º *Pagas extraordinarias*.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su salario base del convenio.

Su abono será prorrateado en partes proporcionales durante las doce mensualidades de cada año.

Art. 27.º *Dietas*.

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

El trabajador percibirá este concepto cuando, como consecuencia del desplazamiento temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, no pueda realizar sus comidas principales o pernoctar en su domicilio habitual.

No se devengará dieta o media dieta cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurran varios centros de trabajo o usuarios en el mismo término municipal.

Las cuantías a percibir por el empleado bajo este concepto, serán las determinadas en la tabla anexas a este convenio.

Art. 28.º *Plus de kilometraje*.

Este concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, se reconocerá al empleado que como consecuencia de las necesidades de su trabajo le fuese requerido por la empresa la utilización de su vehículo particular, siéndole abonada en su compensación la cantidad por kilómetro recorrido determinada en las tablas salariales anexas.

Art. 29.º *Garantía salarial*.

Las tablas salariales anexas serán de aplicación durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

CAPÍTULO VII

Beneficios y mejoras sociales

Art. 30.º *Póliza de seguros*.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores por la cuantía de 27.046 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional y de 30.051 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas, en todos los casos, de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

CAPÍTULO VIII

Código de conducta laboral

Principios ordenadores:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de empleados y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de los deberes labores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen a continuación.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador con la excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Art. 31.º *Clase de faltas*.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de esta empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 32.º *Faltas leves*.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

9. Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.

10. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

11. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

12. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes o instrucciones de trabajo.

Art. 33.º *Faltas graves*.

Se calificarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquel.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en actos del servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

13. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

15. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

16. Fumar o consumir alcohol u otras sustancias tóxicas durante la prestación del servicio.

17. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

18. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

19. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que hayan sido sancionadas.

Art. 34.º *Faltas muy graves*.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año.

2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3. La falta de sigilo y de secreto profesional de todas aquellas materias, hechos, contenidos, conductas o circunstancias que se produzcan en el domicilio del usuario y que correspondan a la intimidad de este o de los miembros que compongan su unidad familiar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los clientes o de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles con su actividad o en su Reglamento de régimen interior.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La imprudencia en actos del servicio que implique accidente de trabajo para el trabajador, sus compañeros o avería en las instalaciones.
17. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 41.º y en la tercera, séptima y décima del artículo 42.º, ambos de este texto.
18. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.
19. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as del servicio, o del personal.
20. El acoso sexual y moral.
21. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
22. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
23. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio o, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas a la empresa.
24. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
25. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento de una persona usuaria a la utilización de los servicios sanitarios que le fuesen necesarios.
26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Art. 35.º *Sanciones*.

Las sanciones que la empresa pueda imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

Art. 36.º *Competencia*.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 37.º *Notificación*.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación del personal en las muy graves.

Art. 38.º *Prescripción*.

Las faltas leves prescribirán 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.

Art. 39.º *Representantes sindicales*.

Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto mediante la tramitación del preceptivo expediente contradictorio.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación de los trabajadores

Art. 40.º *Delegados de personal*.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41.º *Competencias*.

1. Los delegados de personal de la empresa tendrán las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 42.º *Capacidad y sigilo profesional*.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los delegados de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 43.º *Garantías*.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. FORMACIÓN

Art. 44.º *Compromiso*.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que se describen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del plan de prevención de la empresa.

Art. 45.º *Ropa de trabajo*.

La empresa proveerá a cada empleado en el momento de su ingreso de prendas de trabajo, que le serán repuestas cuando su buen uso y desgaste requieran su sustitución.

El uso de las citadas prendas será personal, obligatorio y exclusivo durante el tiempo de prestación de servicios. Su uso fuera de la jornada de trabajo podrá ser sancionado por la empresa.

En el momento del cese en la empresa, el empleado está obligado a la devolución de las prendas que se encuentren en su poder.

Art. 46.º *Equipo personal de seguridad*.

El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Art. 47.º *Obligación de los trabajadores en la seguridad e higiene*.

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Art. 48.º *Formación*.

La empresa velará por el mantenimiento y mejora de la calificación profesional y de los riesgos laborales de todos los empleados, fomentando las acciones formativas necesarias para la consecución de dichos objetivos, correspondiéndole por ello al empleado la asistencia obligatoria y participación en dichas acciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Solución extrajudicial de conflictos laborales. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que afecten a los trabajadores de la plantilla laboral de esta empresa, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón y en su Reglamento de aplicación.

ANEXO

Tablas salariales

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I		
Director de coordinación.	748,00	10.472,00
Coordinador General	748,00	10.472,00
Coordinador	748,00	10.472,00
Ayudante de coordinación	748,00	10.472,00
GRUPO PROFESIONAL II		
Titulado de Grado superior universitario	712,00	9.968,00
Titulado de Grado medio universitario	712,00	9.968,00
GRUPO PROFESIONAL III		
Jefe Administrativo	678,00	9.492,00
Oficial Administrativo	678,00	9.492,00
Comercial	678,00	9.492,00
GRUPO PROFESIONAL IV		
Telefonista	646,00	9.044,00
Conserje	646,00	9.044,00
Auxiliar de ayuda a domicilio	646,00	9.044,00
Operario de servicios múltiples	646,00	9.044,00
GRUPO PROFESIONAL V		
Aprendiz	646,00	9.044,00

Dieta completa, incluido pernocta:	40,00
Importe comida:	8,00
Importe cena:	7,00
Importe Km. :	0,19

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CASTEJÓN DE VALDEJASA Núm. 9.402

Por resolución de Alcaldía de 31 de julio de 2014 se ha aprobado el padrón de la tasa por prestación del servicio de suministro de agua potable, tasa de alcantarillado, tasa de basuras y del impuesto sobre la contaminación de las aguas correspondiente al segundo trimestre de 2014.

Dicho padrón se expone al público por plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOPZ del presente anuncio, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

El régimen administrativo contra este acto es el siguiente:

Contra el acuerdo de aprobación del padrón en cuanto a la tasa por prestación del servicio de suministro de agua potable, tasa de alcantarillado, tasa de basuras y liquidaciones incorporadas en el mismo podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

Contra el acto de aprobación del padrón en cuanto al impuesto sobre la contaminación de las aguas y liquidaciones incorporadas en el mismo podrá formularse:

—Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período voluntario de pago, el cual deberá entenderse desestimado transcurrido el plazo de un mes desde su interposición sin que se haya notificado resolución expresa.

—Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en n su caso, a contar desde el día siguiente a aquel en que el referido recurso de reposición haya de entenderse desestimado de forma presunta.

No podrá simultanearse en ningún caso la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico administrativa.

El plazo de ingreso en período voluntario será de dos meses a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ, pudiendo efectuarse el pago por domiciliación bancaria o transferencia bancaria.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en los siguientes términos: En caso de que la deuda se satisfaga con anterioridad a la notificación de la providencia de apremio, el recargo será del 5%, y no habrán de satisfacerse intereses de demora; el recargo exigible será del 10% en caso de que, notificada la providencia de apremio, el importe de la deuda no ingresada y recargo se satisfagan dentro de los plazos marcados por el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y tampoco habrán de satisfacerse en este caso interés de demora. En último término, agotadas las dos disponibilidades anteriores, procederá un recargo del 20%, con exigencia asimismo de los intereses de demora correspondientes. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26, 28 y 161 de la citada Ley 58/2003.

Castejón de Valdejasa, a 31 de julio de 2014. — El alcalde, José Luis Conde Bernad.

CASTEJÓN DE VALDEJASA Núm. 9.403

La Alcaldía-Presidencia, mediante decreto número 40/2014, de 25 de julio, ha acordado designar como primer teniente de alcalde a don Eduardo Luna Lamarca.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castejón de Valdejasa, a 31 de julio de 2014. — El alcalde, José Luis Conde Bernad.

COMARCA CAMPO DE BORJA Núm. 9.398

Se va a proceder a la aprobación por parte de la Presidencia de esta Comarca del padrón-lista cobratoria de los recibos relativos al precio público por prestación del servicio de ayuda domiciliaria y la tasa por la prestación del servicio de estancias temporales en centros residenciales de la Comarca Campo de Borja correspondientes al mes de agosto del ejercicio de 2014; a la tasa por estancia y comedor en centro ocupacional/centro de día para discapacitados de la Comarca Campo de Borja correspondiente al mes de agosto del ejercicio 2014, al precio público por prestación del servicio de transporte social adaptado de la Comarca Campo de Borja correspondiente al mes de agosto del ejercicio 2014, así como devoluciones de cuotas anteriores. Dicha documentación se encuentra a disposición de los interesados en las oficinas de la Comarca, sitas en Calle Nueva, 6, de Borja, del 12 de septiembre al 30 de septiembre de 2014.

Contra la resolución cabe la interposición del recurso de reposición regulado en el artículo 14 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dentro del plazo