

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL



BOP TE Número 78

27 de abril de 2017

## SUMARIO

	Página
<b>ORGANISMOS OFICIALES</b>	
Diputación General de Aragón .....	2
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	
Excma. Diputación Provincial de Teruel .....	15
<b>Ayuntamientos</b>	
Utrillas.....	17
Perales del Alfambra y Comarca Comunidad de Teruel.....	19

Depósito Legal TE-1/1958

Administración:  
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL  
Avda. Sagunto, 46, 1º, Izda. - 44071 TERUEL  
Tel. Y Fax: 978647401

Correo=e: boletin@dpteruel.es web: <http://bop.dpteruel.es>

BOLETÍN OFICIAL  
Franqueo Concertado  
44000003/14

«NOMBRE»  
«DIRECCIÓN»  
«CPPOBLACIÓN» «PROVINCIA»

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 72.650

Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel

RESOLUCION DE 7 DE ABRIL DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CASTELNOU ENERGIA S.L."

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal de la empresa "CASTELNOU ENERGIA S.L." (Código de Convenio 44000732012007) suscrito el día 23 de enero 2017, de una parte por representantes de la empresa y de otra por un representante del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

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

Teruel, 7 de abril de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo

IV CONVENIO COLECTIVO DE ENGIE CASTELNOU, S.L.U.

Capítulo I. CUESTIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito funcional y personal

Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre Engie Castelnuou, S.L.U. (anteriormente denominada Castelnuou Energía, S.L.) y todos sus empleados y empleadas, sustituyendo a todas cuantas existiesen con anterioridad sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 3 del presente Convenio.

Todas las referencias realizadas en este Convenio en género masculino a los trabajadores/as, empleados/as, licenciados/as, técnicos/as, operarios/as, ingenieros/as, jefes/as, etc. se entienden dirigidas por igual a los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de Engie Castelnuou, S.L.U., en cumplimiento con las estrategias y políticas de ética corporativa del Grupo ENGIE y con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Únicamente estará excluido de la aplicación de este Convenio la Jefatura de Planta: Jefe de Planta, Jefe de Operación, Jefe de Logística y Jefe de Mantenimiento

Art. 2.- Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y expirará el 31 de diciembre del año 2019, si bien se considerará prorrogado por años naturales, a todos los efectos, en tanto no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con al menos 3 meses de antelación a su expiración.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no entre en vigor uno nuevo, permanecerán vigentes sus cláusulas normativas.

Art 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de sus funciones que le son propias, declararan la nulidad total o de alguna parte del presente Convenio, en el plazo de 30 días procederán las partes a negociar uno nuevo o a resolver la parte en conflicto para ajustarlo a la legalidad, siempre que lo solicite una de las partes de forma escrita.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 4.- Organización del trabajo

La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

En el marco de las relaciones laborales pactadas, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas laborales de general aplicación, reconociendo que la adaptación constante a un entorno dinámico y competitivo de relaciones laborales se configura como elemento esencial para alcanzar los objetivos empresariales y el mantenimiento y crecimiento del empleo.

Art. 5.- Calendario laboral

La Dirección de la Empresa publicará, dentro de los dos últimos meses de cada año, el calendario laboral de aplicación para el siguiente año natural.

Con el fin de cumplir con lo previsto en la Disposición Adicional III del Real Decreto 1561/1995, en el último mes de cada año, la Dirección de la Empresa remitirá a la representación unitaria de los trabajadores el proyecto de calendario laboral con el fin de que, en los 15 días siguientes a su recepción, éstos realicen por escrito cuantas alegaciones al mismo consideren oportunas.

En cualquier caso, la decisión sobre cuál haya de ser el calendario laboral anual corresponde en exclusiva a la empresa, quien lo publicará antes de finalizar el año natural.

#### Art. 6.- Formación

Las partes firmantes coinciden en señalar que las exigencias competitivas del sector exigen una continua actualización formativa de los trabajadores. Por ello, la Dirección de la Empresa establecerá un fondo anual dedicado a financiar proyectos formativos que se consideren de interés.

Al inicio de cada año natural, los trabajadores, a través de sus representantes unitarios, propondrán a la Dirección de la Empresa la realización de cuantos cursos formativos consideren de interés para los trabajadores, presentando un proyecto y una memoria económica de los mismos que permita a la Dirección financiar los referidos cursos hasta el límite del fondo presupuestado para la formación.

La decisión final de cuáles de los cursos formativos son de mayor interés para el desarrollo profesional de los trabajadores, corresponderá en última instancia a la Dirección, sin que exista ninguna obligación de gastar en su totalidad los fondos previstos en el caso en el que la propuesta formativa de los representantes de los trabajadores no se considere por la Dirección de suficiente interés y ésta no considere oportuno desarrollar otros proyectos formativos distintos a los propuestos por los trabajadores.

De no hacerse uso de la totalidad del fondo anual para proyectos formativos, la cantidad no utilizada será destinada en los años sucesivos

La formación a los trabajadores será impartida, siempre que sea posible, en horario laboral. Si la formación fuera impartida fuera del horario laboral, el tiempo que conlleve la misma será compensado con tiempo equivalente descanso para el trabajador, a quien le serán abonados los gastos de desplazamiento, si los hubiera.

### Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Art. 7.- Ingresos y período de prueba

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento, eligiéndose en cada caso la modalidad contractual más adecuada a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Con carácter general y sin perjuicio de las excepciones que la Dirección considere necesarias, ambas partes reconocen la necesidad y conveniencia del empleo estable, por lo que con carácter preferente la incorporación de nuevos trabajadores se realizará directamente a través de contratación indefinida, sin perjuicio de la utilización de contratos formativos cuando la legalidad vigente lo permita.

En los casos de nuevas contrataciones, el período de prueba será de:

- a) Seis meses para el Grupo Profesional I (técnicos y expertos)
- b) Tres meses para el resto de Grupos Profesionales

#### Art. 8.- Clasificación Profesional

1. La clasificación profesional en la Empresa se separará por Grupos Profesionales y Niveles Retributivos.

2. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones que requiere, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

En atención a dichos criterios, se establecen tres Grupos Profesionales:

a) Grupo I: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá preceptivamente titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional y capacidad de actuación equivalente.

b) Grupo II: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones genéricas o precisas, necesitan aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, tienen un contenido medio de actividad intelectual con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro de cada una de las áreas funcionales de la Empresa, asumiendo en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá en todo caso formación profesional superior o formación equivalente.

c) Grupo III: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realicen principalmente trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñan, asumiendo la responsabilidad de los mismos bajo supervisión y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional, no será necesaria la acreditación de titulación oficial alguna.

3. El Nivel Retributivo es la diferenciación, dentro del mismo Grupo Profesional, tendente a gratificar la experiencia profesional, preferentemente dentro de la propia Empresa, en el mismo puesto.

Para cada Grupo Profesional, existirán 12 niveles retributivos de acuerdo con la tabla anexa al presente Convenio.

La incorporación a la Empresa de nuevos trabajadores, se realizará en el Nivel I de cada Grupo Profesional, promocionando anualmente de nivel durante los dos primeros años de ejercicio hasta situarse en el Nivel III del Grupo de ingreso.

En caso de excepciones derivadas de acuerdos individuales que tomen como referencia una experiencia profesional previa en el sector, el Nivel de ingreso podrá ser superior al I. En cualquier caso, en este supuesto, el trabajador promocionará los dos años siguientes con independencia de su nivel de ingreso.

Los niveles profesionales 10, 11 y 12 del Grupo Profesional I estarán reservados en todo caso para el personal con responsabilidades de jefatura de área o superior en la Empresa.

#### Art. 9.- Promoción y ascensos

Se establece un doble sistema de promoción profesional:

a) Promoción vertical: se denomina promoción vertical a la promoción que supone el paso de un Grupo Profesional al superior y comportará un incremento salarial de al menos un 10 % sobre el salario base correspondiente al que se percibía con anterioridad a la promoción.

De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción vertical como en la de nuevas contrataciones, se establecerá un período de prueba.

En los casos de promoción vertical interna el período de prueba será en todos los casos de tres meses y su no superación dará lugar a la revocación del ascenso y sus consecuencias económicas, volviendo el trabajador a su puesto anterior.

El paso de un Grupo a otro podrá producirse por alguno de los siguientes sistemas:

-Decisión unilateral de la Dirección.

-Cobertura de vacante interna por superación de las pruebas de nivel que, en su caso, diseñe la Empresa.

-Desarrollo continuado de funciones de Grupo Profesional Superior, durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, tal y como recoge el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que estas funciones se vengán realizando a modo de sustitución de un trabajador que se encuentre en situación de baja o excedencia con un límite máximo de 12 meses de sustitución.

La promoción supondrá, en todo caso y sin perjuicio de las consecuencias económicas que ésta comportará desde el primer momento, la obligación del trabajador de desempeñar las funciones encomendadas al nuevo Grupo de forma satisfactoria, durante al menos 3 meses, antes de que la misma tenga plenos efectos.

En el supuesto de que el trabajador promocionado no demuestre tener capacidad suficiente para desarrollar las referidas funciones en dicho plazo, el ascenso de puesto quedará sin efecto, volviendo a desarrollar las labores realizadas con anterioridad y perdiendo los derechos económicos que la misma comportaba.

b) Promoción horizontal: la promoción horizontal se producirá por el paso de un nivel retributivo al superior como consecuencia de decisión unilateral de la Empresa en ese sentido o la mayor experiencia profesional obtenida por el paso del tiempo.

La promoción horizontal será automática cuando se cumplan 5 años en el mismo Nivel en la Empresa.

En todo caso, la promoción a los dos últimos niveles retributivos del Grupo profesional II y a los tres últimos niveles retributivos del Grupo Profesional I sólo podrá ser acordada por la Dirección, sin que tenga, en ningún caso, carácter automático por el paso del tiempo.

#### Art. 10.- Movilidad funcional

Cuando las necesidades organizativas o de servicio lo aconsejen, cualquier trabajador podrá ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación y, en especial, de acuerdo con lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional será plena y no tendrá más límite que el respeto a los derechos económicos del trabajador. En los supuestos de movilidad funcional que fuere necesario, la Empresa facilitará la formación que sea necesaria para el desempeño de las nuevas tareas a realizar, que vendrán definidas en las descripciones de los puestos de trabajo

La movilidad funcional mantenida en el tiempo reducirá el tiempo necesario para la promoción horizontal en el doble del periodo que se mantenga dicha movilidad funcional.

### Capítulo IV. CONDICIONES DE TRABAJO

#### Art. 11.- Jornada de trabajo.

Sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, cada trabajador de la Empresa efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será para los diferentes años de vigencia del Convenio 1740 horas.

Se permitirá la ampliación de la jornada ordinaria diaria, entendiéndose ésta como la jornada anual dividida entre el número de días de trabajo, en aquellos casos en los que sea necesario para atender la explotación diaria y fiable de la planta.

El horario de trabajo para los Departamentos de Mantenimiento, Logística, Medio Ambiente, Administración y para el personal de Operación en pase "J" será de 8:00 a 16:00 horas durante todo el año.

No obstante, el anterior horario estará sujeto a las siguientes condiciones:

- Durante el mes de parada de mantenimiento y en caso de fuerza mayor, el horario será de jornada partida: Lunes a jueves de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas, viernes de 8:00 a 14:45 horas. Las modificaciones del horario que puedan producirse durante el mes de parada de mantenimiento y por causa de fuerza mayor serán determinadas por la Empresa.

Se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, para situaciones de indisponibilidad de la planta tales como paradas de mantenimiento o reparaciones que deriven de situaciones de fuerza mayor y daños graves, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo y los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de quince días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Art. 12.- Sistema de trabajo a turnos

El personal del área de Operación de la Empresa desarrollará su jornada de trabajo en sistema de turnos rotativos cerrados de acuerdo con el calendario laboral que cada año se establezca de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio. Los turnos serán en principio de 8 horas sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 2º del art. 11 del convenio

En todo caso, el personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos realizará la misma jornada efectiva establecida en el artículo 11 para el conjunto de los empleados de la Empresa.

El calendario a turnos, por defecto, será el establecido para 6 turnos, pudiendo ser de 5 cuando las circunstancias así lo requieran y previa negociación con la Representación Social.

El personal que desarrolle su jornada laboral bajo dicho sistema de trabajo tendrá derecho a percibir el Plus de Turnicidad establecido en el art. 18.2 del Convenio.

Asimismo, los trabajadores del Departamento de Operación que trabajen en turno un día festivo de ámbito nacional, regional o local distinto de domingo tendrán derecho a una compensación equivalente a una hora de descanso por hora trabajada en dichos días.

El trabajador que por exigencias organizativas sea cambiado de equipo (letra de turno) tendrá derecho a una compensación a tanto alzado de 500 euros, siempre y cuando dicho cambio tenga carácter permanente.

El trabajador que finalice su turno tendrá obligación de informar al que le sustituya en el nuevo turno de todos aquellos aspectos que permitan a éste continuar con la actividad garantizando la explotación fiable y segura de la planta. Así será responsabilidad mutua de ambos trabajadores establecer la sistemática adecuada para garantizar que el flujo de información es suficientemente adecuado a tal fin.

Art. 13.- Servicio de Retén.

Se establece un servicio de Retén en la Empresa de obligado cumplimiento para el personal adscrito a Mantenimiento y todo aquel que sea designado por la Empresa.

Este servicio de Retén supone el compromiso del trabajador de estar localizable durante las horas inhábiles o no laborables, a lo largo de toda la semana en que se esté adscrito al servicio mencionado, con objeto de poder ser localizado con la máxima rapidez y, en su caso, la obligación de acudir con prontitud a la reparación de averías o emergencias que se puedan producir.

El personal designado para realizar retenes tendrá derecho a percibir el Plus de Retén de conformidad con lo establecido en el art. 18.3 del Convenio. Dicho complemento retributivo de puesto de trabajo tendrá como finalidad compensar las molestias derivadas de la obligación de disponibilidad de los trabajadores designados y, en su caso, los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, que se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 24.4 del Convenio.

En el caso de que el trabajador en servicio de Retén tuviera que desplazarse al centro de trabajo por necesidades derivadas del mismo, las horas de desempeño profesional trabajadas en dicha intervención serán, en todo caso, retribuidas como extraordinarias de conformidad con lo previsto en el art. 25 del Convenio.

La frecuencia o periodicidad del servicio de retén semanal para cada trabajador, irá en función del número de trabajadores disponibles, si bien la Dirección hará lo posible para que se produzca un retén aproximadamente cada dos o tres semanas.

Art. 14.- Vacaciones.

Se fijan anualmente, para todo el personal de la Empresa, el siguiente número de días laborables:

- a) Año 2017: 26 días
- b) Año 2018: 26 días
- c) Año 2019: 26 días

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse como máximo en dos períodos. No obstante, los trabajadores podrán disfrutar de 5 de sus días de vacaciones fuera de los períodos establecidos, pero dentro del mismo año.

Los trabajadores informarán a la Dirección de la Empresa acerca de las fechas y períodos en los que les interesaría disfrutar las vacaciones con una antelación de dos meses como mínimo, asignándose los mismos como días de disfrute por la Dirección, siempre y cuando se cumplan las normas establecidas en el presente artículo y no existan motivos organizativos que lo impidan. En caso de existir discrepancias, la Empresa fijará el período de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnar dicha decisión ante los tribunales de lo social.

El personal en servicio de Retén no podrá disfrutar sus vacaciones en las fechas en las que tenga adjudicados dichos servicios.

El personal adscrito a Operación podrá disfrutar de vacaciones en cualquiera de sus pases de turno de trabajo, previo acuerdo entre el propio personal de turnos y la Dirección.

El disfrute de las vacaciones tendrá necesariamente que producirse en el año natural o, de no haberse disfrutado la totalidad de los días por causa imputable a la Empresa, en los tres primeros meses del año siguiente.

La anterior regla no será de aplicación cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la trabajadora afectada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de incapacidad o suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Art. 15.- Permisos y licencias

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 o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Además este permiso se podrá extender por dos días más, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuges y parientes de primer grado de consanguinidad exclusivamente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de parientes el permiso retribuido podrá fraccionarse, a opción del trabajador, siendo previamente comunicado a la empresa, en seis o diez medios días naturales consecutivos, respectivamente. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor. Este permiso, por su naturaleza y definición, no es compatible con la situación de baja prolongada por maternidad.

c) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de parientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio

d) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en caso de cambio de localidad. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con la mayor antelación de tiempo que les fuera posible.

g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, si las fechas de dichos exámenes ya estuvieran publicadas con anterioridad.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas del propio trabajador o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad con facultativos de la Sanidad Pública o Privada, siempre y cuando se acredite por el trabajador la hora y duración de la consulta mediante el correspondiente certificado expedido por el facultativo. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor o porque la cita se haya dado con un período de antelación inferior a quince días.

Los trabajadores tendrán igualmente derecho a disfrutar de un día de permiso por asuntos propios, si bien, cuando el mismo sea efectivamente disfrutado, lo será a cuenta de los días de vacaciones anuales previstos en el artículo anterior. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un día.

Art. 16.- Derechos derivados de la maternidad.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

Capítulo V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 17.- Salario base

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos anuales para el año 2017 según las cuantías establecidas para cada nivel retributivo y jornada común ordinaria en la tabla que figura. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran un salario superior al definido en las tablas salariales (excluidos complementos retributivos), distribuirán su salario actual en dos conceptos distintos:

a) Salario base: el salario base a percibir será el determinado en las tablas salariales del Convenio.

b) Complemento personal: la diferencia entre el actual salario base percibido y el señalado en las tablas salariales, se integrará en un "complemento personal" individual para cada trabajador que tendrá expresamente la condición de absorbible y compensable con las subidas o incrementos que puedan producirse en el futuro que puedan derivarse de la promoción vertical.

Art. 18.- Complementos salariales de puesto de trabajo

18.1. Se consideran complementos de puestos de trabajo aquellos que el trabajador tiene derecho a percibir por la realización de unas tareas profesionales concretas. No tendrán nunca carácter consolidable y se perderá el derecho a percibirlos si se dejaran de realizar las tareas que dan derecho a su cobro.

18.2. Plus de Turnicidad.

El personal de Operaciones que desarrolle su trabajo sujeto a una jornada a turnos tendrá derecho a percibir, durante la vigencia de este Convenio, por cada turno realizado, la cantidad de 30,6 €/turno.

18.3. Plus Retén. Tendrán derecho a este plus, los trabajadores del servicio de mantenimiento que sean designados para realizar los servicios de Retén.

Durante la semana en la que se desarrolle el retén, el trabajador tendrá derecho a percibir una cuantía de 29,5 € por día, como compensación a la obligación de disponibilidad que el retén supone.

En el caso de que la avería o servicio necesario requiera la presencia del trabajador en la plantas u otro lugar, éste percibirá la cantidad de 37 € como compensación a los inconvenientes y gastos derivados de la necesidad de traslado al centro de trabajo para la intervención.

Las horas de trabajo que, en su caso, tuviera el trabajador que desarrollar en la intervención serán retribuidas como si se tratase de horas extraordinarias de acuerdo con lo previsto en el art. 26 del Convenio, retribuyéndose como mínimo, 3 horas de trabajo aunque éstas no se hubieran realizado.

El trabajador de los Departamentos de Operación, Mantenimiento o Logística que tenga que trabajar o estar de servicio entre las 23.00h del día 24 de diciembre hasta las 23:00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23.00h del día 31 de diciembre hasta las 23:00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo), percibirá por dicha disponibilidad una compensación adicional de 105,5 € por cada uno de esos días.

18.4. Plus Operación I: Las personas adscritas al área de operación del Grupo Profesional I percibirán, durante la realización de dichas funciones, un complemento salarial de 808,5 € anuales, cuyo pago se prorrateará en 12 pagos mensuales.

Art. 19.- Plus Castelnou

Todos los trabajadores de la Empresa que se vean afectados por el Convenio tendrán derecho a percibir, en concepto de "Plus Castelnou", la cantidad de 674,5 € anuales, prorrateados en 12 mensualidades.

**Art. 20.- Prima de Revisión LTSA.**

Los trabajadores de los Departamentos de Mantenimiento, Operación y Logística que participen en operaciones de revisión de la planta, tendrán derecho a percibir, en concepto de "Prima de Revisión LTSA", la cantidad de 307 euros por cada una de las revisiones que se realicen en la central con independencia del número de paradas que conlleve cada una de ellas.

Esta prima se abonará preferiblemente en la nómina correspondiente al mes en que se realice o en el mes posterior.

**Art. 21.- Nocturnidad**

Las horas extras nocturnas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada con el 35 por 100 sobre el salario base/hora, considerando por tal el resultante de dividir el salario base del trabajador y, en su caso, el complemento personal al que pudiera tener derecho, entre 1740 horas de trabajo. Esta retribución no resultará de aplicación al personal del Departamento de Operación que preste servicios dentro del mencionado horario como consecuencia de estar trabajando a turnos, al estar ya compensada la nocturnidad dentro del Plus de Turnicidad.

**Art. 22.- Tickets Comida**

El personal de la Empresa percibirá por cada día efectivamente trabajado una compensación de ayuda comida fijada en 9 € diarios, o el máximo exento diario que anualmente se establezca si fuera superior, que se percibirán mediante la entrega de tickets restaurante.

**Art. 23.- Plus de Transporte**

Con el fin de compensar los gastos que se originan por el desplazamiento entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo, los trabajadores que acudan al trabajo haciendo uso de su vehículo particular, percibirán una compensación por transporte de las siguientes cuantías mensuales:

a) 198 €/mes en aquellos casos en los que la distancia al centro de trabajo sea superior a 100 Km. sumando la ida y la vuelta al domicilio.

b) 105,5 €/mes en aquellos supuestos en los que la distancia sea igual o inferior a 100 Km, sumando la ida y la vuelta al domicilio.

**Art. 24.- Compensación por gastos**

24.1. Los siguientes conceptos tienen como finalidad compensar gastos o suplidos efectuados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. Por lo tanto, no se percibirán durante los períodos de vacaciones o incapacidad laboral transitoria en los que no se presta un servicio efectivo.

24.2. Dietas. Las dietas se configuran como una retribución de carácter extrasalarial que se abona al trabajador para la reparación de los gastos de manutención y hospedaje que se producen cuando, por orden de la empresa, tiene que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual.

Al trabajador, previa justificación, le será abonado el gasto realizado con los límites máximos siguientes:

a) Desayuno: 3,2 €

b) Comida/cena: 20 €

c) Dieta completa (Desayuno, comida y cena): 43,5 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada superior a 6 horas fuera del domicilio habitual del trabajador. En los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Empresa le reservará plaza en un Hotel de tres estrellas cercano al lugar de prestación del servicio. Si no pudiera realizar la reserva directamente la Empresa, el trabajador se hospedará en un Hotel de 3\* o inferior y será compensado por el gasto realizado.

24.3. Dietas por servicios especiales en el centro de trabajo. En el caso de que los trabajadores, por ocasión de la realización de un servicio de retén, apoyo o sustitución se vean obligados a tener que acudir al centro de trabajo, percibirán una dieta por las cuantías siguientes:

a) Comida o Cena: 15 €

b) Dieta completa: 33 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada de trabajo de 6 horas o superior por ocasión de la realización de un retén, apoyo o sustitución, fuera del horario habitual.

24.4.- Gastos de desplazamiento: Cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento al centro de trabajo fuera de su horario habitual en el marco de la realización de un retén, apoyo o sustitución, utilizando para ello su vehículo particular, percibirá una compensación equivalente al máximo legal por kilómetro recorrido previsto por la legislación laboral y fiscal en cada momento.

**Art. 25.- Pagas Extraordinarias**

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), de devengo semestral, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de una mensualidad de su salario base.

La paga de verano se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el uno de enero y el treinta de junio de cada año natural y la paga de Navidad por el trabajo efectivo entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre de cada año natural.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año y, en general, para todo el trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y su salario base individual.

Será lícito el pacto individual por el cual se prorrateen las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

#### Art. 26.- Horas extraordinarias

26.1. Se considerarán extraordinarias las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en los arts. 12 y 13 del Convenio y, en cualquier caso, aquellas que se desarrollen en día festivo y en los períodos comprendidos entre las 23:00h del día 24 de diciembre hasta las 23.00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23:00h del día 31 de diciembre hasta las 23.00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo).

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados, de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la Empresa:

-Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.- A estos efectos se consideran como ineludibles las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

-Horas Extraordinarias Estructurales.- Se considerarán horas extraordinarias estructurales de obligado cumplimiento las necesarias para terminar tareas comenzadas de conclusión urgente, prevenir o repara averías u otros daños y atención de emergencias, incluso las referidas a trabajos en situación de parada técnica, aun cuando pudieran estimarse tales situaciones como previsibles y propias de la actividad normal e incluso rutinaria.

De acuerdo con la normativa laboral, el cómputo máximo de horas extraordinarias por empleado y año no podrá exceder en más de 80 horas a la jornada máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su descanso o retribución alternativa.

Excepto las de Fuerza Mayor y las Estructurales pactadas, la realización de las horas extraordinarias es de carácter voluntario.

26.2. Ambas partes acuerdan que la forma de compensación de las horas extraordinarias (económica o con descanso) será a elección del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

-La bolsa de horas de descanso acumuladas no podrá exceder de 40 horas.

-Deberá respetarse el límite legal que establece que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La compensación por hora extraordinaria trabajada será la siguiente:

-Hora extra en día normal: 1,5 horas de descanso, por hora trabajada o 150% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria

-Hora extra en día festivo: 2 horas descanso, por hora trabajada o 200% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria

Con el fin de objetivar el coste económico de la hora ordinaria, ambas partes acuerdan que la misma se calculará dividiendo el Salario Base del Nivel Retribuido 3 de cada uno de los Grupos Profesionales entre 1740 horas de trabajo.

A las horas extras realizadas en horario nocturno se le sumara el complemento de nocturnidad.

Podrá establecerse de mutuo acuerdo la compensación mixta: económica y descanso:

a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 50% o el 100% según se realicen las horas en día laboral o en día festivo.

b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% del salario base de las horas extras realizadas.

#### Art. 27.- Revisión salarial

Ambas partes acuerdan para los años de vigencia del Convenio (2017, 2018 y 2019) la congelación salarial, de tal forma que todos los distintos conceptos salariales incluidos en el Convenio no se verán incrementados durante dicho período ni con posterioridad, salvo que sea acordado por la Empresa y la Representación Social.

#### Capítulo VI. BENEFICIOS SOCIALES

##### Art. 28.- Seguro médico

Los trabajadores disfrutarán de la condición de asegurados del seguro médico que en cada momento suscriba la Empresa a su favor. De dicho seguro se beneficiarán únicamente los titulares del contrato de trabajo, sus parejas legales (cónyuge o pareja de hecho inscrita legalmente) y sus hijos hasta la mayoría de edad.

##### Art. 29.- Plan de Pensiones

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad serán integrados en el Plan de Pensiones para los Empleados de Engie Castelnou S.L.U., cuyas especificaciones pasan a formar parte del contenido del presente Convenio colectivo y quedan anexas al mismo.

#### Art. 30.- Seguro de vida

La Dirección de la Empresa suscribirá un seguro colectivo que garantice a los trabajadores la cobertura de las siguientes contingencias y cuantías:

a) 31.000 €, por fallecimiento del trabajador como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) 31.000 € en caso de declaración definitiva en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) 12.000 €, por fallecimiento o declaración definitiva en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

#### Art. 31.- Complemento en casos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de los trabajadores, cualquiera que sea la causa, la Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la cantidad resultante de sumar Salario Base, Plus Castelnou y, en su caso, Plus Grupo Operación I o Prima de Revisión LTSA.

### Capítulo VII. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

#### Art. 32.- Prevención y Salud.

Las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Reglamentación correspondiente y en concreto, lo recogido en sus artículos 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23.

##### a) Evaluación de Riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La Empresa verificará la existencia y adecuación de la evaluación ya realizada de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, a las condiciones de trabajo existentes, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

De no adecuarse la misma a las condiciones actuales la revisará y actualizará.

En todo caso la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

##### b) Equipos de Trabajo y medios de protección.

La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

La Empresa proporcionará a los Trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

##### c) Información, consulta y participación de los Trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

-Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

-Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

-Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Empresario deberá consultar a los Trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

##### d) Formación de los Trabajadores.

La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es, en todo caso, obligatoria para los trabajadores.

##### e) Medidas de emergencia.

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado.

##### f) Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesto el Trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo siempre respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

g) Documentación.

La Empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y de los representantes de los trabajadores la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

-Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

-Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Art. 33.- Asistencia sanitaria en periodos de Revisión LTSA de la central.

En periodo de realización de tareas de Revisión LTSA y con el fin de limitar los riesgos derivados de posibles accidentes durante la realización de dichos trabajos laborales especiales, la Empresa contratará los servicios de una Ambulancia y un ATS para que estén disponibles en el centro de trabajo durante todas las horas en las que se desarrollen los mismos.

Capítulo VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 34.- Cuestiones generales

Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de conformidad con lo previsto en este capítulo y en la normativa laboral vigente en cada momento.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores de Engie Castelnou S.L.U. se comprometen a respetar el Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE, cuyo contenido pasa a formar parte del presente Convenio y se adjunta al mismo como anexo. Cualquier incumplimiento de dicho Código, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario del trabajador en los supuestos de máxima gravedad.

La Empresa notificará por escrito a los trabajadores, con expresión de los hechos que las justifiquen, las sanciones que les sean impuestas, informando de su imposición a los representantes unitarios o sindicales en los supuestos en los que la normativa laboral así lo exija.

Art. 35.- Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.  
b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.  
c) No comunicar a la Empresa las incidencias relativas al trabajador o a su familia que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.

d) Respecto al personal en sistema a turnos, no transmitir el trabajador saliente al trabajador entrante el flujo de información necesaria para el correcto funcionamiento de la actividad de la central, que garantice la explotación fiable y segura de la misma.

c) Cualquier incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive del mismo perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

Art. 36.- Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
- d) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).
- e) Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudiquen a la Empresa por utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.
- f) Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.
- g) La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas o, como consecuencia de la conducta del trabajador fuera sancionada administrativamente la empresa, la falta será considerada en todo caso muy grave
- h) Hacer un aprovechamiento indebido de los cursos de formación interna, externa o, en su caso, recibida a través de internet u otros medios de formación a distancia, cuya realización sea obligatoria para el trabajador de acuerdo con las instrucciones de la Empresa o haya sido sufragada, en todo o en parte, por ésta.
- i) Facilitar la entrada al recinto vallado de la central a personas no autorizadas.
- j) Hacer un uso personal de los equipos y herramientas de trabajo de la central.
- k) Sacar equipos del almacén o de la central sin autorización escrita del responsable del servicio.
- l) En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la Empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

#### Art. 37.- Faltas muy graves

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) La negativa a realizar el Servicio de Retén cuando el trabajador pertenezca al área de mantenimiento o sea designado para ello por la Dirección de la Empresa.
- b) Los retrasos injustificados en la entrada al trabajo, superiores a 90 minutos en el período de un mes natural en su conjunto.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter muy grave.
- d) La reiteración o reincidencia en falta grave dentro del período de seis meses, con excepción de las del apartado a).
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- g) Ejercer cargo o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con el Grupo ENGIE o dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa.
- h) La utilización para uso personal de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador por la Empresa y, en particular, el uso del correo electrónico e Internet para fines ajenos a los profesionales.
- i) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

#### Art. 38.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Despido.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá aplicar una sanción inferior a las correspondientes a la calificación de la falta, sin que ello afecte en ningún caso a la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave a efectos de reincidencia.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y a la representación de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En los casos en los que por prescripción legal sea preceptiva la apertura de expediente sancionador, la incoación del mismo interrumpirá la prescripción hasta su conclusión.

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa podrá suspender temporalmente de empleo, que no de sueldo, a los trabajadores afectados, en tanto no finalice la investigación de los eventuales incumplimientos y el procedimiento sancionador en su conjunto

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## DA 1ª.- Normas subsidiarias

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes en materia laboral.

## DA 2ª.- Comisión paritaria

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la Representación de las partes firmantes del Convenio.

Cada parte negociadora del Convenio designará tres miembros que la representen en dicha Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de velar por la correcta aplicación, seguimiento e interpretación del presente Convenio, y de resolver los conflictos derivados de la aplicación de del mismo, así como aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno y dotarse de cualesquiera otras competencias que las partes le atribuyan de mutuo acuerdo. En todo caso, será necesaria consulta previa a la Comisión en los supuestos de impugnación del presente Convenio y convocatoria de huelga.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

La Comisión Paritaria se reunirá anualmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos todos los componentes de la parte social o de la parte empresarial.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio. Las discrepancias entre la representación legal de los trabajadores y la empresa se someterán a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días.

## DA 3ª.- Regulación de la figura del Ethic Officer y elaboración de su reglamento de funcionamiento.

Siguiendo las líneas marcadas por la Dirección internacional del Grupo ENGIE, la Dirección de la Empresa integrará en su organigrama la figura del ETHIC OFFICER, procediendo a redactar un Reglamento de Funcionamiento y Funciones (RFF) de dicha figura en el que se establezcan sus competencias, atribuciones, obligaciones y normas y procedimientos de funcionamiento.

La figura del ETHIC OFFICER, que será elegida por la Dirección de la Empresa siguiendo las indicaciones marcadas por la dirección internacional del Grupo, tendrá la finalidad de velar por el cumplimiento del Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE y de evitar situaciones de acoso laboral o sexual o actuar contra ellas si éstas existiesen, sirviendo de intermediario entre los trabajadores y la Dirección del Grupo a la hora de dirigir a la misma las denuncias que puedan existir sobre incumplimientos de dicho Código.

La figura de la persona designada por la Dirección para realizar las funciones de ETHIC OFFICER y el RFF será puesto en conocimiento de todos los trabajadores con el fin de que puedan actuar de conformidad con el procedimiento previsto en el caso de que consideren necesario informar a la Dirección internacional del Grupo de cuantos presuntos incumplimientos del Código de Conducta del Grupo ENGIE consideren que se han producido.

Quien desarrolle las funciones de ETHIC OFFICER no podrá ser en ningún caso represaliado por la realización de las funciones que le sean encomendadas por el RFF, considerándose radicalmente nula cualquier decisión empresarial que pueda dirigirse en su contra por efecto y con la finalidad de perjudicarlo por las mismas.

El texto definitivo del RFF, que será puesto en conocimiento de los representantes unitarios de los trabajadores con carácter previo a su publicación, con el fin de que emitan un informe no vinculante al respecto en el plazo de 15 días, será de obligado conocimiento y cumplimiento por todos los trabajadores de la Empresa y su contenido pasará desde ese momento a formar parte del Convenio.

DA 4ª.- Procedimiento para solventar las discrepancias que pueden surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten, entre otras pero no limitado a, las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución

persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única. Entrada en vigor y aplicación del régimen económico

El Convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2017.

Todo lo cual suscriben las partes integrantes de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente Convenio Colectivo.

Miembro de la Comisión Negociadora	Organización a la que pertenece	Documento Nacional de Identidad	Rúbrica
Juan José Roldán Pérez	Representación Empresa	28906921-S	
José Ignacio Forés Piquer	Representación Empresa	24368847-W	
Germán Lorenz Fran	Delegado de Personal UGT	73261304-W	

#### ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2017

Grupo	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12
1	24.868	27.977	31.086	32.640	34.270	35.986	37.784	39.555	41.657	43.739	45.928	48.223
2	20.478	22.753	25.597	26.876	28.220	29.631	31.113	32.667	34.302	36.017	37.817	39.708
3	15.623	17.576	19.530	20.506	21.530	22.608	23.737	24.925	26.171	27.480	28.853	30.295

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 72.661

## EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Secretaría General

EXTRACTO de los acuerdos adoptados por el Pleno de la Corporación Provincial, en sesión plenaria ordinaria del día 29 de Marzo de 2017, bajo la Presidencia del Sr. Presidente D. Ramón Millán Piquer, con la asistencia de veinticuatro miembros que integran la Corporación, del Sr. Interventor General Accidental D. Miguel Rodríguez Mateo y el Sr. Secretario General Accidental D. Maximiliano R. Zamora Gabaldón.

Aprobar el Acta de la sesión ordinaria del día 28 de Febrero de 2017.

Aprobar las Bases Reguladoras del Plan de Actuaciones de Emergencia por nieve en Municipios de la Provincia de Teruel de la Diputación Provincial de Teruel. PLAN EMERGENCIAS POR NIEVE 2017.

Aprobar las Bases Reguladoras del Plan de Actuaciones de Emergencia en Municipios de la Provincia de Teruel 2017 de la Diputación Provincial de Teruel. PLAN DE EMERGENCIAS 2017.

Aprobar las Bases por las que se registrarán las convocatorias de subvenciones de diversos programas de Educación, Cultura, Deportes y Turismo para el año 2017.

Aprobar las Bases por las que se registrarán las convocatorias de subvenciones de diversos programas de Bienestar Social para el año 2017.

Aprobar las Bases de ayuda con destino a la provisión de fondos bibliográficos para las bibliotecas públicas de la Provincia de Teruel para el año 2017.

Aprobar el Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Diputación Provincial de Teruel para la coordinación de actuaciones de Educación Permanente.

Aprobar la concesión de la Cruz de San Jorge 2017.

Aprobar la aceptación de funciones de Gestión y Recaudación de Tributos y otros ingresos de Derecho Público por la Excm. Diputación Provincial de Teruel por parte de los Ayuntamientos de Monreal del Campo, Alcañiz, Teruel, Berge, Ojos Negros, Huesa del Común y Muniesa.

Aprobar el expediente de reconocimiento extrajudicial de créditos 2/2017 relativo a los gastos de suministro de gas en instalaciones de la Diputación Provincial de Teruel en el seno del Acuerdo Marco para la Homologación del Suministro del Gas con destino a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos Autónomos y restantes Entes Adheridos para su aplicación al presupuesto 2017.

Dar cuenta de la aprobación del Plan Presupuestario a Medio Plazo 2018-2020 de la Excm. Diputación Provincial de Teruel, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de Abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Aprobar el Expediente nº 2/2017 de Modificación de Créditos del Presupuesto de la Diputación Provincial de Teruel, mediante créditos extraordinarios y suplementos de créditos financiados con remanente de tesorería para gastos generales y bajas de créditos.

Dar cuenta del Decreto de aprobación y del contenido de la Liquidación del Presupuesto de la Diputación Provincial correspondiente a 2016.

Dar cuenta del Decreto de aprobación y del contenido de la Liquidación del Presupuesto del Organismo Autónomo "Instituto de Estudios Turolenses" correspondiente a 2016.

Dar cuenta del Informe de Evaluación del Cumplimiento del Objetivo de Estabilidad Presupuestaria, relativo a las Liquidaciones del Presupuesto 2016 de la Diputación Provincial, Instituto de Estudios Turolenses, Proetur y Baronía de Escriche.

Dar cuenta del Decreto de aprobación y del contenido del Expediente de Modificación de Créditos nº 1/2017 de incorporación de remanentes del ejercicio 2016 a 2017.

Aprobar la concesión de distinciones honoríficas a diverso personal de la Diputación Provincial de Teruel, así como de la sociedad mercantil Prensa de Teruel, S.L., y del organismo autónomo "Instituto de Estudios Turolenses", con motivo de la festividad del patrón de la institución, correspondiente al año 2016.

Aprobar la adopción de acuerdo relativo a la acreditación de una aplicación de la reposición de una plaza vacante de Bombero (Servicio de Extinción de Incendios) a incluir en la oferta de empleo correspondiente al año 2017 de la Diputación Provincial de Teruel y, asimismo, a la solicitud de formular al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre dicha reposición.

Aprobar las Bases reguladoras del Plan Municipal de Concertación 2017.

Aprobar las Bases reguladoras del Plan Provincial de Empleo 2017.

Aprobar la Declaración Institucional de todos los Grupos Políticos de la Diputación Provincial sobre, la exigencia de un ferrocarril de calidad en Teruel.

Aprobar la Declaración Institucional de todos los Grupos Políticos de la Diputación Provincial de Teruel sobre, las intenciones trasvasista de la Generalidad de Cataluña desde el río Ebro.

Se efectuaron ruegos y preguntas.

Teruel, 10 de Abril de 2017.- El Presidente, Ramón Millán Piquer.- El Secretario General Accidental, D. Maximiliano R. Zamora Gabaldón.

Núm. 72.770

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Intervención

A los efectos de lo dispuesto en los arts. 169 del R.D. Legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, 38.2 y concordantes del R.D. 500/90 de 20 de Abril, se hace constar que el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de marzo de 2017, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto de la Diputación Provincial de Teruel 2/2017 mediante créditos extraordinarios y suplementos de créditos, financiados con bajas de créditos y remanente de tesorería para gastos generales, por importe de 1.002.348,12 €.

Habida cuenta de que dicho acuerdo resultó definitivo al no haberse formulado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, a continuación se inserta un resumen por capítulos de las citadas modificaciones, a tenor de lo dispuesto por los arts. 169, 170 y concordantes de la Ley y preceptos correspondientes del R.D. 500/90:

EXPEDIENTE MODIFICACIÓN CRÉDITOS 2/2017:

**I)- CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS Y SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS**

a).- Créditos Extraordinarios:

Capítulo		
4	Transferencias corrientes	149.820,07 €
6	Inversiones Reales	360.867,39 €
7	Transferencias de capital	<u>120.000,00 €</u>
	Total Créditos Extraordinarios	630.687,46 €

b).- Suplementos de Crédito:

Capítulo		
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	2.135,89 €
6	Inversiones Reales	<u>369.524,77 €</u>
	Total Suplementos de Crédito	371.660,66 €

Total altas de Créditos ..... 1.002.348,12 €

**II)- MEDIOS DE FINANCIACIÓN DEL EXPEDIENTE**

a).- Remanente de Tesorería para Gastos Generales:

Capítulo		
8	Activos Financieros	967.348,12 €

b).- Bajas de Crédito:

Capítulo		
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	<u>38.319,96 €</u>
	Total Bajas de Crédito	38.319,96 €

Total Medios de Financiación ..... 1.002.348,12 €

Según establece el art. 171 del R.D. Legislativo 2/2004, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo directamente ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón contra los acuerdos de aprobación de estas modificaciones presupuestarias, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de éste anuncio en el B.O.P. de la Provincia.

TERUEL, 27 de Abril de 2017.- El Presidente Ramón Millán Piquer; El Secretario General Acctal, . Maximiliano Ramiro Zamora Gabaldón.

Núm. 72.767

## UTRILLAS

De conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 29 de marzo de 2017, por el que se aprobó el expediente de contratación de obras " Recuperación del tramo final del trazado del antiguo ferrocarril minero en Utrillas (Teruel)" conteniendo el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que regirán el contrato, queda expuesto al público el mencionado Pliego en la Secretaría de este Ayuntamiento, efectuándose por medio del presente anuncio convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, un único criterio de adjudicación al precio más bajo y tramitación urgente, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:
  - a) Organismo: Ayuntamiento de Utrillas
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría
  - c) Obtención de documentación e información:
    - 1) Dependencia: Secretaría
    - 2) Domicilio: Plaza Ayuntamiento de Utrillas
    - 3) Localidad y código postal 44760
    - 4) Teléfono: 978757001
    - 5) Telefax; 978758222
    - 6) Correo electrónico: ayuntamiento@utrillas.org/  
secretaria@utrillas.org
    - 7) Dirección de Internet del perfil del contratante: <https://contratacionpublica.es>.
    - 8) Fecha límite de obtención de documentación e información: La de finalización de presentación de proposiciones.
  - d) Número de expediente: 12/2017
2. Objeto del Contrato:
  - a) Tipo: Obras
  - b) Descripción: Recuperación del tramo final del trazado del antiguo ferrocarril minero en Utrillas (Teruel)
  - c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: NO
  - d) Lugar de ejecución:
    - 1) Domicilio: Utrillas
    - 2) Localidad y código postal: Utrillas- 44760
  - e) Plazo de ejecución: Hasta el 20 de julio de 2017
  - f) Admisión de prórroga: NO
  - g) CPV (Referencia de Nomenclatura): 45234111-7 Trabajos de construcción de ferrocarriles urbanos.
3. Tramitación y procedimiento:
  - a) Tramitación: Urgente
  - b) Procedimiento: Abierto
  - c) Subasta electrónica: No
  - d) Criterios de adjudicación: Único criterio de adjudicación, el precio más bajo.
4. Valor estimado del contrato: 93.173,55 euros y 19.566,45 euros de I.V.A.
5. Presupuesto base de licitación:
  - a) Importe neto: 93.173,55 euros y 19.566,45 euros de I.V.A. Importe total: 112.740,-euros.
6. Garantías exigidas.  
Definitiva : 5% de la adjudicación sin I.V.A..
7. Requisitos específicos del contratista:
  - a) Clasificación: No se exige
  - b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional (en su caso): Los especificados en la cláusula sexta del Pliego de condiciones.
  - c) Otros requisitos específicos.
  - d) Contratos reservados.

8. Presentación de ofertas:
- Fecha límite de presentación: 13 días contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.
  - Modalidad de presentación: En el Ayuntamiento de Utrillas o por correo, mediante imposición del envío en la oficina de correos.
  - Lugar de presentación: Ayuntamiento de Utrillas
    - Dependencia: Secretaria
    - Domicilio: Plaza Ayuntamiento, 11
    - Localidad y código postal: Utrillas.- 44760
9. Apertura de ofertas:
- Descripción: Recuperación del tramo final del trazado del antiguo ferrocarril minero en Utrillas (Teruel).
  - Dirección:
  - Localidad y código postal: 44760
  - Fecha y hora: Día siguiente hábil de transcurridos diez, tras la finalización del plazo de presentación de las ofertas a las 13 horas. No obstante para el caso de que se hayan recibido todas las proposiciones, podrá adelantarse la apertura de los sobres "B", previa comunicación a todos los licitadores.
10. Gastos de Publicidad: anuncio o anuncios de licitación
11. Otras Informaciones.
- Obtención de documentación técnica, proyecto: Ayuntamiento de Utrillas y TURIVING, S.A.- Tel. 978618800  
En Utrillas, a 19 de abril de 2017.- El Alcalde, Fdo.: Joaquín Francisco Moreno Latorre.

Núm. 72.768

UTRILLAS

De conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 29 de marzo de 2017, por el que se aprobó el expediente de contratación de obras de "Parque temático del ferrocarril y la minería. 3ª. Fase en Utrillas (Teruel)" conteniendo el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que regirán el contrato, queda expuesto al público el mencionado Pliego en la Secretaría de este Ayuntamiento, efectuándose por medio del presente anuncio convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, un único criterio de adjudicación al precio más bajo y tramitación urgente, conforme a los siguientes datos:

- Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:
  - Organismo: Ayuntamiento de Utrillas
  - Dependencia que tramita el expediente: Secretaría
  - Obtención de documentación e información:
    - Dependencia: Secretaría
    - Domicilio: Plaza Ayuntamiento de Utrillas
    - Localidad y código postal 44760
    - Teléfono: 978757001
    - Telefax; 978758222
    - Correo electrónico: ayuntamiento@utrillas.org/  
secretaria@utrillas.org
    - Dirección de Internet del perfil del contratante: <https://contratacionpublica.es>.
    - Fecha límite de obtención de documentación e información: La de finalización de presentación de proposiciones.
  - Número de expediente:11/2017
- Objeto del Contrato:
  - Tipo: Obras
  - Descripción: Parque temático del ferrocarril y la minería. 3ª. Fase en Utrillas (Teruel)
  - División por lotes y número de lotes/número de unidades: NO
  - Lugar de ejecución:
    - Domicilio: Utrillas
    - Localidad y código postal: Utrillas- 44760
  - Plazo de ejecución: Dos meses
  - Admisión de prórroga: NO
  - CPV (Referencia de Nomenclatura): 45234111-7 Trabajos de construcción de ferrocarriles urbanos.
- Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Urgente  
 b) Procedimiento: Abierto  
 c) Subasta electrónica: No  
 d) Criterios de adjudicación: Único criterio de adjudicación, el precio mas bajo.  
 4. Valor estimado del contrato: 117.966,93 euros y 24.773,06 euros de I.V.A.  
 5. Presupuesto base de licitación:  
 a) Importe neto: 117.966,93 euros y 24.773,06 euros de I.V.A. Importe total: 142.739,99 euros.  
 6. Garantías exigidas.  
 Definitiva : 5% de la adjudicación sin I.V.A..  
 7. Requisitos específicos del contratista:  
 a) Clasificación: No se exige  
 b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional (en su caso): Los especificados en la cláusula sexta del Pliego de condiciones.  
 c) Otros requisitos específicos.  
 d) Contratos reservados.  
 8. Presentación de ofertas:  
 a) Fecha límite de presentación: 13 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.  
 b) Modalidad de presentación: En el Ayuntamiento de Utrillas o por correo, mediante imposición del envío en la oficina de correos.  
 c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Utrillas  
 1. Dependencia: Secretaria  
 2. Domicilio: Plaza Ayuntamiento, 11  
 3. Localidad y código postal: Utrillas.- 44760  
 9. Apertura de ofertas:  
 a) Descripción: Parque temático del ferrocarril y la minería. 3ª. Fase en Utrillas (Teruel).  
 b) Dirección:  
 c) Localidad y código postal: 44760  
 d) Fecha y hora: Día siguiente hábil de transcurridos diez, tras la finalización del plazo de presentación de las ofertas a las 13,30 horas. No obstante para el caso de que se hayan recibido todas las proposiciones, podrá adelantarse la apertura de los sobres "B", previa comunicación a todos los licitadores.  
 10. Gastos de Publicidad: anuncio o anuncios de licitación  
 11. Otras Informaciones.  
 Obtención de documentación técnica, proyecto: Ayuntamiento de Utrillas y TURIVING, S.A.- Tel. 978618800  
 En Utrillas, a 19 de abril de 2017.- El Alcalde, Fdo.: Joaquín Francisco Moreno Latorre.

Núm. 72.747

### PERALES DEL ALFAMBRA

Por el Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el día 28.02.2017, se adoptó el acuerdo de modificación de las tarifas aplicables a los tributos vigentes en este Ayuntamiento, aplicables a partir del día 01 de enero de 2017, habiéndose fijado los importes siguientes, reducción frente al tipo aplicable en el año 2017 (0,597):

Concepto impositivo	Importe
IBI urbana	0,556 €

Contra el presente acuerdo que agota la vía administrativa podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento en el plazo de un mes, o directamente contencioso administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal de lo contencioso-administrativo de Teruel.

En Perales del Alfambra, a 19 de abril de 2017.- El Alcalde, Jesús Jaime Polo Ortín.

Núm. 72.703

## COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL

En el Pleno del Consejo Comarcal, en sesión ordinaria celebrada el día veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, se aprobaron las Bases de la convocatoria para la formación de una Bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, que se exponen a continuación:

**BASES QUE HAN DE REGIR LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO EN CADA UNO DE LOS CINCO SERVICIOS SOCIALES DE BASE DE LA COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL.**

**PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.**

Es objeto de la presente convocatoria la formación de una bolsa de trabajo de auxiliares de ayuda domicilio, que podrá ser utilizadas por la Comarca Comunidad Teruel para cubrir, con carácter temporal, las necesidades que vayan surgiendo durante su funcionamiento y que no puedan ser cubiertas con el personal existente en esta categoría profesional, ya sea por caso de enfermedad, accidente, licencias, permisos, vacaciones y otras ausencias temporales, así como casos de dependencia o nuevos casos que puedan surgir. Asimismo, podrán cubrirse plazas que resulten vacantes o de nueva creación siempre que las contrataciones temporales mantengan su naturaleza temporal no estructural.

Esta bolsa se irá actualizando anualmente, abriéndose para ello un plazo de presentación de instancias dentro del año natural correspondiente, y ello hasta que se estime necesario el mantenimiento de la misma.

La plaza de Auxiliar de Ayuda a Domicilio se encuentra adscrita al Centro de Servicios Sociales Comunitarios de la Comarca Comunidad de Teruel, conformado por cinco Servicios Sociales de Base; a saber: SSB Altiplano (Alfambra, Alpeñés, Argente, Camañas, Cañada Vellida, Cuevas Labradas, Escorihuela, Fuentes Calientes, Galve, Lidón, Orrios, Pancrudo, Peralejos, Perales del Alfambra, Rillo, Visiedo, mas barrios pedáneos), SSB Alto Jiloca (Aguatón, Alba, Almohaja, Santa Eulalia del Campo, Torrelacárcel, Torremocha del Jiloca), SSB Cedrillas (Ababuj, Aguilar del Alfambra, Camarillas, Cedrillas, Corbalán, El Pobo, Jorcas, Monteagudo del Castillo), SSB La Fuente (Celadas, Cella, Villarquemado), SSB Ribera del Turia (Alobras, Cascante del Río, Cubla, El Cuervo, Libros, Riodeva, Tormón, Tramacastiel, Valacloche, Veguillas de la Sierra, Villastar, Villel, mas barrios pedáneos).

Las funciones a desempeñar serán las propias de un Auxiliar de Ayuda a Domicilio, conforme al reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comarca Comunidad de Teruel en los programas o servicios que desarrolla o pudiera desarrollar el Centro de Servicios Sociales Comunitarios. Las plazas del servicio de ayuda a domicilio tendrán carácter itinerante y los desplazamientos se harán con medios propios del trabajador.

Los diferentes puestos se cubrirán con contratos laborales temporales de duración determinada, en sus diferentes modalidades, en función de la situación concreta a que atienda y las retribuciones serán las previstas en la tabla salarial del III Convenio Colectivo de la Comarca Comunidad de Teruel (Grupo AP, Nivel 14). La jornada laboral podrá ampliarse o reducirse dentro de su carácter parcial, en función de las necesidades del servicio. La distribución del cómputo de horas semanales se realizará en función de las necesidades del servicio con la modalidad de jornadas intensiva y/o jornada partida. La duración del contrato tendrá, en todo caso, una duración inferior a la que prevean las leyes para su conversión en contrato indefinido no fijo.

**SEGUNDA.- SISTEMA DE SELECCIÓN.**

El sistema de selección de los aspirantes será el de concurso.

**TERCERA.- REQUISITOS DE QUE DEBEN DE CUMPLIR LOS ASPIRANTES.**

Para ser admitidos/as en la presente convocatoria, los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, referidos al último día del plazo de presentación de instancias:

a. Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo al acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

b. Tener cumplidos los 16 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación.

c. Estar en posesión del Certificado de Escolaridad, el título de estudios primarios o equivalente.

d. Además deberán de estar en posesión, al menos, del certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, creado por Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. A tal efecto, se considerarán las titulaciones o los certificados de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, regulado por el Real Decreto 1378/2008, de 1 de agosto.

En su defecto, para la acreditación de este requisito, serán válidas las siguientes titulaciones:

-Título de Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería (Real Decreto 546/1995) o los títulos equivalentes (Real Decreto 777/1998).

- Título de Técnico de Atención a Personas en Situación de Dependencia (Real Decreto 1593/2011).
- Título de Técnico de Atención Sociosanitaria (Real Decreto 496/2003).

Transitoriamente, se admitirán aquellos aspirantes que cumplan los requisitos establecidos en la Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, en lo dispuesto a titulaciones y certificados de profesionalidad.

e. Estar en posesión del Permiso de Conducir, clase B. Disponer de vehículo y aceptar la obligatoriedad de cumplir con el carácter itinerante del puesto de trabajo, debiendo realizar los desplazamientos por sus propios medios.

f. No padecer enfermedad, ni defecto físico o psíquico que impida el normal desarrollo de las funciones propias del cargo.

g. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.

h. Aquellos aspirantes de países de habla no hispana deberán, con carácter previo a la elaboración de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, someterse a una prueba de comprensión oral o escrito, que determinará su inclusión en la misma.

#### CUARTA.- SOLICITUDES: FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN.

Las solicitudes para tomar parte en el procedimiento convocado se presentarán según modelo instancia del Anexo I de las presentes bases, que se podrá descargar de la página web [www.comarcateruel.es](http://www.comarcateruel.es), y los/as aspirantes deberán manifestar:

a. Que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

b. Que aceptan en su totalidad y se someten a las bases que rigen la presente convocatoria.

Se dirigirán a la Sra Presidenta de la Comarca Comunidad de Teruel, y se presentarán en el Registro General de esta entidad, con sede en la Calle Temprado, nº 4, de Teruel, o en la forma prevista en el artículo 16.4, en relación con la disposición transitoria cuarta, disposición derogatoria única y disposición final séptima, todas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Pública, durante el plazo de QUINCE (15) DÍAS NATURALES, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.

En el supuesto de que el último día de presentación de instancias fuera sábado, domingo o festivo, el plazo se entenderá prorrogado hasta el lunes o primer día hábil.

A la instancia se acompañará:

1. Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad o equivalente.

2. Fotocopia compulsada del Permiso de Conducir.

3. Fotocopia compulsada de la titulación exigida para tomar parte en el proceso.

4. Fotocopias compulsadas de los documentos acreditativos de los méritos que se aleguen, conforme a lo previsto en estas bases, junto con el índice de la citada documentación, en el que se haga constar, al menos:

o Para los cursos de formación: nombre del curso, fechas en que fue impartido, número de horas e institución en que se cursó.

o Para la experiencia laboral: Nombre de la administración pública o entidad privada; Puesto desempeñado y tipo de contrato, en su caso; Fechas entre las cuales se ocupó el puesto.

Toda la documentación deberá presentarse en idioma castellano o ir acompañada de su traducción oficial. La documentación que no cumpla estos requisitos se tendrá por no presentada tanto a los efectos de admisión de los aspirantes, como de valoración de los méritos.

La convocatoria y las bases íntegras se publicarán en el BOPTTE, si bien los sucesivos anuncios de la presente convocatoria se publicarán en el tablón de anuncios de la Comarca Comunidad de Teruel y en su página web [www.comarcateruel.es](http://www.comarcateruel.es).

#### QUINTA.- ADMISIÓN DE INSTANCIAS.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos, composición del tribunal, y fecha de constitución del tribunal para la valoración de los méritos, concediéndose un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para la subsanación de posibles deficiencias por los aspirantes excluidos.

Transcurrido el plazo de subsanación sin que se formule reclamación alguna, la lista se elevará a definitiva sin necesidad de nueva publicación y si se presentasen reclamaciones, la presidencia resolverá sobre las mismas y dictará resolución aprobando la relación definitiva, que será pública en el tablón de edictos y en la página web de la Comarca Comunidad de Teruel [www.comarcateruel.es](http://www.comarcateruel.es).

**SEXTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR.**

1º.- El tribunal calificador estará integrado por un presidente y cuatro vocales, uno de los cuales actuará como secretario.

Todos los miembros del tribunal, titulares y suplentes deberán poseer una titulación igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo que deban proveerse en la misma área de conocimientos específicos, y pertenecer al mismo grupo o grupos superiores de los previstos en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

2º.- La designación de los miembros del tribunal incluirá la de sus respectivos suplentes.

3º.- El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, siendo necesaria la presencia de la presidencia y del secretario. Las decisiones se tomarán por mayoría.

4º.- Constituido el tribunal, éste resolverá todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, así como la forma de actuación en los casos no previstos.

5º.- El procedimiento de actuación del tribunal se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para el funcionamiento de los órganos colegiados.

6º.- En el caso de creerlo necesario, el tribunal podrá recabar la ayuda de asesores técnicos, los cuales carecerán de voz y voto, limitándose a cumplir la función para la que en su caso sean designados, asesorando al tribunal en el momento y sobre las cuestiones que éste les plantee.

7º.- El presidente del tribunal coordinará la realización de las pruebas selectivas y dirimirá los posibles empates en las votaciones con voto de calidad.

8º.- Los miembros suplentes nombrados para componer el tribunal podrán actuar indistintamente en relación al respectivo titular, excepto una vez iniciada una sesión en la que no se podrá actuar alternativamente.

9º.- Las presentes bases se interpretarán en el sentido finalista que mejor garantice la preservación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

10º.- Contra los actos y decisiones del tribunal que imposibilite la continuación del procedimiento para el interesado o produzca indefensión, se podrá interponer recurso de alzada ante el Consejo Comarcal, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, y ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otros recursos que se estimen oportunos.

**SÉPTIMA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**

La selección del personal se realizará por concurso de méritos alegados y documentalmente justificados, según el siguiente baremo:

**1.- FORMACIÓN**

Cursos de formación: llevados a cabo en entidades públicas u homologadas relacionados con las funciones a desempeñar:

- Menos de 20 horas: 0,10 puntos
- De 20 a 60 horas: 0,20 puntos
- De 60 a 100 horas: 0,30 puntos
- De más de 100 horas: 0,40 puntos

Para cursos cuya duración venga expresada en créditos se establecerá una equivalencia de 10 horas por cada crédito.

El tribunal se abstendrá de entrar a valorar aquellos otros cursos de formación alegados por los concursantes que no cuenten con el número de horas lectivas, no homologados y que, aun siéndolo, no guarden relación directa con las funciones atribuidas al puesto de trabajo solicitado.

**2.-EXPERIENCIA PROFESIONAL**

Se computará por meses naturales enteros o períodos de treinta días no consecutivos cotizados a la seguridad social.

-Trabajo en entidades públicas como Auxiliar de Ayuda a Domicilio: 0,50 puntos/mes natural o por cada 30 días cotizados no consecutivos, reduciéndose proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial.

-Trabajo en entidades públicas o privadas de servicios sociales o sociosanitarias en tareas relacionadas con la atención de necesidades cotidianas de personas con limitaciones de su autonomía personal: 0,30 puntos/mes natural o por cada 30 días cotizados no consecutivos.

La experiencia laboral se acreditará mediante la presentación de los documentos que a continuación se detallan. Será obligatoria la presentación de todos los documentos y en ningún caso serán valorables los méritos profesionales que no vayan acompañados de la documentación requerida:

- Certificado oficial expedida por la Administración correspondiente y/o contrato.

-Certificación favorable expedida por el centro de trabajo o domicilio donde haya estado prestando los servicios el interesado/a y/o contrato.

-Informe de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En todo caso, deberá quedar suficientemente acreditada la categoría, duración de los servicios prestados, la jornada laboral realizada y las funciones desempeñadas.

**OCTAVA.- CALIFICACIÓN DEL CONCURSO.**

Concluido el proceso se levantará acta por el tribunal, autorizada con la firma del presidente y del secretario; en dicha acta se establecerá la lista de aspirantes con sus correspondientes puntuaciones. En caso de producirse empate entre dos o más aspirantes se establece el siguiente sistema de desempate:

-Primer criterio de desempate: Mejor valoración de experiencia profesional.

En primer lugar, mayor puntuación obtenida en experiencia profesional en Administraciones Públicas como Auxiliar de Ayuda a Domicilio

En segundo lugar trabajo en entidades públicas o privadas de servicios sociales o sociosanitarios en tareas relacionadas con la atención de necesidades cotidianas de personas con limitaciones de su autonomía personal.

-Segundo criterio de desempate: Mejor valoración de méritos de formación.

Tercer criterio de desempate: Mayor permanencia en situación de desempleo. A tal efecto se solicitará la oportuna acreditación.

-Por último, el tribunal de selección se reservará la posibilidad de una entrevista personal que se realizará a los aspirantes empatados.

La propuesta se elevará a la presidenta de la Comarca Comunidad de Teruel, la cual será publicada en el tablón de anuncios de la Comarca y en su página web [www.comarcateruel.es](http://www.comarcateruel.es) constituyendo el orden de prelación preferente para cubrir las necesidades puntuales de contrataciones temporales.

**NOVENA.- CONTRATACIÓN Y NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO.**

1.- Ofertas de trabajo:

A fin de lograr una mejor gestión del gasto público y un menor coste del servicio, las ofertas de trabajo se harán directamente a los candidatos/as que hayan optado por la zona o servicio donde surja la necesidad de contratación. Esto no supondrá una alteración en el orden de la bolsa.

2.- El proceso de llamamiento de los candidatos será el siguiente:

El órgano gestor llamará a los aspirantes mediante localización telefónica. Se realizarán un máximo de dos llamadas, con un intervalo de quince minutos entre cada una de ellas, a la primera persona de la bolsa; si no responde, tras dejar constancia documentada interna firmada por el responsable del Centro Comarcal de Servicios Sociales sobre las dos llamadas y horas en las que se han efectuado, se pasará automáticamente a la siguiente persona de la bolsa.

En el llamamiento se aportará la siguiente información relativa a la oferta de trabajo:

- a. Causa.
- b. Duración aproximada.
- c. Tipo de jornada (número de horas).

Los integrantes de la bolsa quedarán obligados a presentarse para la suscripción del contrato en un plazo máximo de veinticuatro horas desde que se efectúe el llamamiento si fuese necesario.

Cuando no se logre establecer comunicación durante cinco ofertas distintas el candidato pasará a situación de suspenso correspondiente y no se le volverá a llamar hasta que se ponga en contacto con el órgano gestor y actualice sus datos.

Igualmente se llamará a la siguiente persona de la Bolsa cuando la primera renuncie a la convocatoria tras dejar constancia documentada interna firmada por el responsable del Centro Comarcal de Servicios Sociales.

3.- Rechazo y suspensión.

Los aspirantes que resulten requeridos por esta entidad quedarán obligados a presentarse cuando sean llamados, así como a cumplir íntegramente sus contratos, salvo causas justificadas

De rehusar la oferta de trabajo SIN QUE CONSTE JUSTA CAUSA, se dejará constancia por el responsable del llamamiento en el expediente mediante la expedición de la correspondiente diligencia, será penalizado y pasará al último lugar de la bolsa. En el caso de una segunda penalización por incomparecencia o incumplimiento injustificado decaerán en sus derechos y quedaran excluidos de la bolsa.

Se considera MOTIVOS JUSTIFICADOS de rechazo de oferta, por los que el candidato mantendrá su orden en la bolsa las siguientes circunstancias, que deberán estar acreditadas por el interesado en el plazo de 5 días hábiles desde la fecha de llamamiento:

a) Estar trabajando cuando se realice la oferta, para lo que deberá presentar informe de vida laboral o documentación acreditativa de la situación.

b) Padecer enfermedad o estar en proceso de recuperación de enfermedad o accidente, justificándose mediante la presentación del oportuno informe médico.

c) Estar en alguna situación de las que, por embarazo, parto o adopción, acogimiento o enfermedad grave de un familiar, están contempladas por la normativa en vigor a los efectos de permisos o licencias, justificándose mediante documentación que acredite la situación.

d) Por causa de violencia de género.

e) Por estar cursando estudios de formación reglada en el momento del llamamiento.

f) Por ejercer un cargo público o estar dispensado sindicalmente.

g) Otras causas justificables y valorables por el Centro Comarcal de Servicios Sociales.

Finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante deberá ponerlo en conocimiento del órgano de gestión correspondiente en el plazo máximo de 15 días desde que desapareció dicha causa para poder ser sujeto de nueva oferta de empleo. Si la comunicación se efectuase con posterioridad a dicho plazo, la incorporación se producirá en el último lugar de la lista.

4.-Prueba práctica:

La entidad se reserva la potestad de realizar prueba práctica/prueba de aptitud a los candidatos de forma previa a la contratación para valorar la adecuación al puesto de trabajo como herramienta para garantizar la calidad del servicio.

5.- Serán CAUSAS DE EXCLUSIÓN de la bolsa:

a) En caso de haber optado en la instancia a trabajar en cualquier municipio de la Comarca y el candidato renuncie por no tener medios para desplazarse.

b) Por razones disciplinarias, si durante el período en que el aspirante se encuentre contratado, se presume que ha cometido alguna falta de las previstas en el régimen disciplinario aplicable al personal laboral iniciándose la tramitación del correspondiente expediente disciplinario que se efectuará de acuerdo con la normativa de aplicación.

c) Habiendo sido penalizado en dos ocasiones.

d) Por el no cumplimiento de las funciones en el puesto de trabajo.

6.- Serán CAUSAS DE PENALIZACIÓN:

- Rechazar una oferta de trabajo sin encontrarse en una de las circunstancias determinadas anteriormente en la Cláusula novena, punto 3, será penalizado y pasará al último lugar de la bolsa. En el caso de una segunda penalización por incomparecencia o incumplimiento injustificado decaerán en sus derechos y quedaran excluidos de la bolsa.

- No comunicar en el plazo establecido la finalización de las causas justificadas que dieron lugar a la suspensión, pasando en ese supuesto al último lugar de la bolsa.

DÉCIMA.- INCIDENCIAS.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

El tribunal queda facultado para resolver las dudas o incidencias que pudieran presentarse durante el desarrollo de las pruebas y para adoptar las resoluciones, criterios y medidas que estime procedentes en aquellos aspectos que no estén regulados en las presentes bases o en la legislación vigente.

UNDÉCIMA.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

Esta convocatoria se rige por las presentes bases; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril; de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 23/88, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y el convenio colectivo del personal laboral de la Comarca Comunidad de Teruel.

Contra el acuerdo del Consejo Comarcal de la Comarca Comunidad de Teruel, se podrá interponer alternativamente o recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Consejo Comarcal de la Comarca Comunidad de Teruel de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso de Contencioso Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Teruel, o a su elección, el que corresponda a su domicilio, si este radica en Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponerse recurso contencioso-

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

Presidenta de la Comarca Comunidad de Teruel, D<sup>a</sup>. Ana Cristina Lahoz Sánchez.

**ANEXO I**

**MODELO DE INSTANCIA**

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_, teléfonos de localización \_\_\_\_\_ y dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_,

ante usted,

**EXPONE:**

Que enterado de la convocatoria de la Comarca Comunidad Teruel para la creación de una bolsa de trabajo de AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO,

**DECLARA:**

Que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base tercera de la convocatoria. No estando incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad para el ejercicio de puestos en el sector público, aportando, en sobre cerrado, los justificantes de los méritos alegados.

Que aceptan en su totalidad y se someten a las bases que rigen la presente convocatoria.

**SOLICITA:**

Ser admitido en el proceso de selección convocado para la provisión de dicha bolsa, para lo que presento y firmo la presente solicitud.

SERVICIOS SOCIALES DE BASE SOLICITADOS	
SSB ALTIPLANO (sede: Perales del Alfambra)	SSB LA FUENTE (sede: Cella)
SSB ALTO JILOCA (sede: Santa Eulalia)	SSB RIBERA DEL TURIA (sede: Libros)
SSB CEDRILLAS (sede: Cedrillas)	TODOS

MARCAR CON UNA (X) LAS OPCIONES ELEGIDAS.

En Teruel, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

Fdo. \_\_\_\_\_

Sra. Presidenta DE LA COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL.

**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE TERUEL

**Depósito Legal TE-1/1958**

**Administración:**

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Av. Sagunto, 46 1º Izq. – 44071 **TERUEL**

Telf.: 978647401 y fax: 978647449

Correo-e: boletin@dpteruel.es

El BOP de Teruel, puede consultarse en la siguiente página web: <https://236ws.dpteruel.es/bop>

**TARIFAS**

**Suscripciones:**

Trimestral por correo-e:

20,00 €

**Anuncios:**

Normal

0,15 €/ por palabra

Urgente

0,30 €/ por palabra

\* Cuando se remitan por correo electrónico o soporte informático tendrán una bonificación del 20 %. Así mismo tendrán un recargo del 20 % aquellos que sean presentados en papel y no sean susceptibles de ser leídos por sistema de escaner. No se admitirán anuncios cuya resolución, lectura o transcripción sea dudosa ni fotocopias.