



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

CUADRO RESUMEN DE CARACTERÍSTICAS CONTRATO DE SERVICIOS PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO

EXPEDIENTE Nº: SERVICIOS 25/18

PODER ADJUDICADOR: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

CÓDIGO NUTS 3: ES425

1. TIPO Y OBJETO DEL CONTRATO

TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

OBJETO: **MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LAS ESCALERAS MECANICAS (16) Y ASCENSOR (1) DE LOS REMONTES PEATONALES DE RECAREDO Y SAFONT DE LA CIUDAD DE TOLEDO.**

SE TRATA DE UN SERVICIO DEFINIDO EN EL ART. 17 DE LA LCSP

SI

NO

EL SERVICIO CONLLEVA PRESTACIONES DIRECTAS A FAVOR DE LA CIUDADANÍA (art. 312 de la LCSP):

SI

NO

SE TRATA DE SERVICIOS ESPECIALES DEL ANEXO IV DE LA LEY 9/2017 DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO (ARTS. 22.1.C), 135.5 Y DISPOSICIÓN ADICIONAL 36):

SI

NO

EL CONTRATO ESTÁ RESTRINGIDO A TALLERES PROTEGIDOS O SE PREVÉ QUE EL CONTRATO SEA EJECUTADO ÚNICAMENTE EN EL MARCO DE PROGRAMAS DE EMPLEO PROTEGIDO:

SI



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- ❖ Incorporar acuerdo del órgano de contratación sobre reserva del contrato conforme a la Disposición Adicional cuarta LCSP.

NO

SE TRATA DE ACUERDO MARCO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

SI

NO

SE TRATA DE CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DOCENTES

SI

NO

SE TRATA DE LA ELABORACIÓN ÍNTEGRA DE UN PROYECTO

SI

NO

OBJETO DEL CONTRATO: Ejecución de los trabajos consistentes en ****

CPV:

50740000-4. Servicio de reparación y mantenimiento de escaleras mecánicas.

507750000-7. Servicios de mantenimiento de alumbrado.

CODIGO UNSPC:

CODIGO CPC:

CODIGO CNAE:

UNIDAD GESTORA PROPONENTE DEL CONTRATO: Servicio de OBRAS E INFRAESTRUCTURAS.

DIVISIÓN EN LOTES:

SI



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

NO

(Justificación del no fraccionamiento en lotes):

La realización independiente de las diversas prestaciones comprendidas en el objeto del contrato dificulta la correcta ejecución del mismo desde el punto de vista técnico (art. 99.3 LCSP).

La necesidad de coordinar las diversas prestaciones se verá imposibilitada por la división en lotes del contrato y ejecución por una pluralidad de contratistas diferentes (art. 99.3 LCSP).

Otras causas: ****

PARA EL CASO DE DIVISIÓN EN LOTES DEL OBJETO DEL CONTRATO:

SE LIMITA EL NÚMERO DE LOTES A LOS QUE UN LICITADOR PUEDE PRESENTAR OFERTA:

SI

NO

(Justificación en su caso)

SE LIMITA EL NÚMERO DE LOTES QUE PUEDE ADJUDICARSE A CADA LICITADOR:

SI

NO

Criterio de aplicación que se aplicará cuando se ejercita el límite indicado: ****

SE PODRÁ ADJUDICAR EL CONTRATO A UNA OFERTA INTEGRADORA:

SI

❖ Combinaciones en su caso (art. 99.5 LCSP): ***

NO

CONTRATO MIXTO:

SI



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- ❖ Determinar el régimen jurídico aplicable en función de lo dispuesto en el art. 18 de la LCSP:*****.

NO

2. PERFIL DE CONTRATANTE

PERFIL DE CONTRATANTE: www.toledo.es

3. PRESUPUESTO DE LICITACIÓN Y SISTEMA DE DETERMINACIÓN DEL PRECIO

TIPO DE PRESUPUESTO (en caso de LOTES ha de determinarse para cada uno de los lotes):

- ❖ Presupuesto base de licitación (i/IVA) : **58.080,00 €**
- ❖ Tipo de Impuesto: **IVA**
- ❖ Tipo impositivo: **21 %**
- ❖ Total Impuesto: **10.080,00 €**
- ❖ Presupuesto Total (excluido IVA) : **48.000,00 €**

VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: (**considerando una prórroga de UN AÑO**) : **96.000,00 €**

VALOR ESTIMADO (IVA excluido) total para todos los lotes en caso de optarse por lotes: ***** €, conforme al siguiente desglose:

- ❖ Importe principal neto/duración contrato (que incluirá costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes si existiesen, otros costes, gastos generales y beneficio industrial): ***** €.
- ❖ Importe prórroga/s: ***** €.
- ❖ Importe modificación prevista: ***** €.

ANUALIDADES Y EXISTENCIA DE CRÉDITO PRESUPUESTARIO (distinguir por lote):

- ❖ Aplicación Presupuestaria: **32102 1532 21005**
- ❖ Anualidades (precisar en su caso):*****

FINANCIADO CON FONDOS EUROPEOS:

SI

NO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

SISTEMA DE DETERMINACIÓN DEL PRECIO:

A tanto alzado.

Precios unitarios.

Componentes de la prestación: ****

Unidades de ejecución/unidades de tiempo:***

Honorarios y/o tarifas.

Otros

Si se trata del desarrollo o mantenimiento de aplicaciones informáticas el precio estará referido a:

Unidad de actividad (categoría profesional y coste): ***

Unidad de tiempo: ****

Combinación actividad/tiempo: ****

4. TIPO DE LICITACIÓN

A la baja respecto del presupuesto máximo de licitación

Precios unitarios a la baja.

Si se opta por precios unitarios a la baja, regirán las siguientes determinaciones:

El precio contractual estará constituido por los precios unitarios resultantes de la licitación para cada uno de los componentes de la prestación incluidos en cada uno de los lotes, con el límite máximo previsto como presupuesto máximo de licitación, conforme a las siguientes determinaciones:

1.- El presupuesto máximo de licitación es el expresado para cada uno de los lotes en la tabla consignada en este pliego, y conforme a la cuantía máxima del apartado 3.

2.- El tipo de licitación se corresponderá con el cuadro de precios ofertados por el licitador, como Anexo I a la proposición económica formulada.

3.- Proposición económica formulada: se ajustará al Anexo I del PCAP y tendrá carácter estimativo, resultando contractuales los precios unitarios señalados en este apartado.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

4.- Se aplicará para los otros componentes de la prestación no incluidos en la lista en su caso, el porcentaje de baja resultante del contrato adjudicado.

5.- Finalmente el precio de adjudicación, sin perjuicio de la toma en consideración de la evaluación estimativa de la proposición económica, serán los precios unitarios ofertados, teniendo en cuenta el porcentaje de baja de adjudicación para los títulos no incluidos en contrato, resultando el montante máximo de adjudicación coincidente con el presupuesto máximo de licitación.

- Porcentaje de baja
- Otro: ****

5. MODIFICACION/ES PREVISTA/S DEL CONTRATO

- SI
- ❖ DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN PREVISTA:****
 - ❖ PORCENTAJE DE LA MODIFICACIÓN PREVISTA (máximo 20% art. 204 LCSP):****
 - ❖ PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA MODIFICACIÓN PREVISTA:
 - ✓ Propuesta de la Unidad Gestora, conformidad del contratista, informe del servicio jurídico, fiscalización de la Intervención General, aprobación por el órgano de contratación y formalización en documento administrativo.
 - ✓ Otro: ****

NO

En los casos en que la determinación del precio se realice mediante unidades de ejecución, no tendrán la consideración de modificaciones, la variación que durante la correcta ejecución de la prestación se produzca exclusivamente en el número de unidades realmente ejecutadas sobre las previstas en el contrato, las cuales podrán ser recogidas en la liquidación, siempre que no representen un incremento del gasto superior al 10 por ciento del precio del contrato, con la aplicación de la baja de adjudicación resultante del procedimiento de contratación.

6. REVISIÓN DE PRECIOS

REVISIÓN DE PRECIOS:

- SI
- ❖ Justificar y definir: ****
- NO

7. FORMA DE PAGO y PERIODICIDAD



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

El pago del precio se realizará mediante la expedición y presentación de la correspondiente certificación y/o su factura, que deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa elaborada por los Servicios económicos al respecto, vigente en cada momento (actual Instrucción 3-2014 de gestión presupuestaria y contabilidad relativa a la llevanza del Registro contable de facturas del Ayuntamiento de Toledo, que figura publicada en la web municipal).

PERIODICIDAD:

- Mensual
- Pago único
- Otro:.....

PAGOS PARCIALES (certificaciones mensuales y correlativas).

DATOS DE IDENTIFICACIÓN PARA LA FACTURACIÓN:

- ❖ Órgano competente en materia de contabilidad pública: **GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTABILIDAD**
- ❖ Órgano de contratación: **JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE TOLEDO.**

- ❖ Codificación (Códigos DIR3):
- ❖ Órgano gestor: **L01451685 - CONTABILIDAD**
- ❖ Oficina contable: **L01451685- ÓRGANO DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTABILIDAD.**
- ❖ Unidad tramitadora: **L01451685 –OFICINA PRINCIPAL DE CONTABILIDAD**
- ❖ Órgano proponente: **SERVICIO DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS**

REGISTRO PARA PRESENTACIÓN DE FACTURAS:

- ❖ Registro Administrativo Oficial.
- ❖ Registro electrónico (obligatorio para determinadas entidades y facturas superiores a 5.000 €). Las facturas electrónicas se tramitan a través de la página de la administración del estado: <https://face.gob.es/es/>.

PAGO DIRECTO A SUBCONTRATISTAS

- SI.
- NO.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

8. PLAZO DE DURACIÓN O EJECUCIÓN/LUGAR DE EJECUCIÓN

PLAZO TOTAL: Plazo máximo ejecución o entrega: doce (12) meses

CÓMPUTO DEL PLAZO DE DURACIÓN DEL CONTRATO:

DESDE LA FORMALIZACIÓN DEL MISMO.

DESDE EL ACTA DE INICIO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO (del contrato previamente formalizado).

PLAZOS PARCIALES:

SI

NO

OBSERVACIONES DE LOS PLAZOS: ****

PROCEDE PRÓRROGA DEL CONTRATO:

SI

NO

PERIODO PRÓRROGA PREVISTA: 12 (doce) meses

PLAZO DE PREAVISO PARA EL CASO DE PRÓRROGA:

Dos meses

OTRO: meses

LUGAR DE EJECUCIÓN/ENTREGA: Remontes del Paseo de Recaredo y Safont y ascensor de éste último.

9. PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE

PROCEDIMIENTO ADJUDICACIÓN:

ABIERTO SIMPLIFICADO (de valor estimado igual o inferior a 100.000 €).

PLAZO DE RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Dos (2) meses.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

OTRO

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN (todos ellos matemáticos/automáticos):

Pluralidad de criterios.

Único criterio precio.

TIPO TRAMITACIÓN:

Ordinaria.

Urgente.

❖ Motivación que sirva de base para la declaración de urgencia por el órgano de contratación:****

Emergencia.

JUSTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Garantizar la libre competencia en la que todo empresario interesado pueda presentar una proposición.

Otra justificación: ****

REGULACIÓN ARMONIZADA:

SI

NO

TRAMITACIÓN ANTICIPADA:

SI

NO

TRAMITACIÓN PLURIANUAL:

SI

NO

10. GARANTÍAS Y PLAZO.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

GARANTÍA PROVISIONAL (se exigirá solo excepcionalmente):

SI

NO

❖ Si se exige, importe a exigir: 3% del importe de licitación, IVA excluido

GARANTÍA DEFINITIVA:

SI

❖ Importe a exigir: 5% del importe de adjudicación, IVA excluido

NO: Exención: motivación (art. 107.1.2º párrafo LCSP): ****

GARANTÍA MEDIANTE RETENCIÓN EN EL PRECIO:

SI

NO

INCAUTACIÓN SOBRE LA GARANTÍA DEFINITIVA EN CASO DE NO FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS IMPUTABLES AL ADJUDICATARIO: 3% del presupuesto base de adjudicación.

❖ PLAZO DE GARANTÍA: **un año para los materiales de sustitución.**

Si no procede plazo de garantía debe justificarse:

❖ GARANTÍA COMPLEMENTARIA:

SI: Importe a exigir (máximo 10%) **** del importe de adjudicación, IVA excluido.

NO

11. DOCUMENTACIÓN QUE SE DEBE APORTAR

DOCUMENTACIÓN A APORTAR	SOBRE A	SOBRE B
	Declaración responsable/proposición económica/criterios matemáticos/automáticos de que la empresa cumple las condiciones establecidas legalmente para contratar con la Administración previstas en el artículo 140 de la LCSP, en la fecha de finalización del plazo de presentación de	<input checked="" type="checkbox"/>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

proposiciones. Esta declaración deberá ajustarse al Modelo ANEXO I a este Pliego.		
Declaración de confidencialidad. Los licitadores podrán presentar una declaración conforme al modelo que figura como Anexo II al Pliego de Cláusulas Administrativas, designando qué documentos administrativos y técnicos y datos presentados son, a su parecer, constitutivos de ser considerados confidenciales. De carácter VOLUNTARIO .		
Cuando el procedimiento contemple criterios dependientes de juicio de valor, el licitador presentará cuanta documentación se considere necesaria para proceder a la valoración del procedimiento conforme a los criterios de valoración dependientes de juicio de valor. Límite de extensión: **** Concreción de la documentación mínima: ****		<input checked="" type="checkbox"/>

12. SOLVENCIA ECONÓMICA, FINANCIERA, TÉCNICA Y PROFESIONAL

(El momento decisivo para apreciar la concurrencia de los requisitos de solvencia exigidos será el de finalización del plazo de presentación de proposiciones). Si el contrato queda dividido en lotes se expresará la solvencia tanto técnica como económico-financiera para cada uno de los lotes, con expresión de la solvencia diferenciada si se opta por una propuesta integradora.

SE EXIGE SOLVENCIA ECONÓMICA, FINANCIERA Y TÉCNICA:

- SI
 NO

A efectos de la justificación de la capacidad económica-financiera o técnica, se aportarán los documentos que figuren marcados:

SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA:

- Volumen de negocios mínimo anual exigido al empresario, referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos disponibles (máximo 1,5 del valor estimado del contrato - Art. 87.1.a) LCSP): **144.000,00 €**.

En caso de que en el párrafo anterior no se concrete ningún valor anual mínimo exigido, el volumen anual de negocios del licitador referido al año de mayor volumen de negocio de los tres últimos concluidos deberá ser al menos una vez y media el valor estimado del contrato cuando su duración no sea superior a un año, y al menos una vez y media el valor anual medio del contrato si su duración es superior a un año (art. 87.3 a) LCSP).



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

El volumen anual de negocios se acreditará por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si el empresario estuviera inscrito en dicho registro, y en caso contrario por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrito. Los empresarios individuales no inscritos en el Registro Mercantil acreditarán su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

Art. 87.1.b LCSP: Justificante de la existencia de un Seguro de Responsabilidad Civil por riesgos profesionales por importe igual o superior al valor estimado del contrato mediante los medios señalados en el expresado art.

Otros (especificar):***

SOLVENCIA TÉCNICA (ART. 90 LCSP):

Relación de los principales servicios o trabajos realizados de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato ejecutados en el curso de los tres últimos años en la que se indique el importe, la fecha y el destinatario, público o privado de los mismo. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público; cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario acompañado de los documentos obrantes en poder del mismo que acrediten la realización de la prestación; en su caso, estos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.

En caso de seleccionar esta opción, indicar el valor mínimo de los contratos realizados en años anteriores, a efectos de poder considerar acreditada la solvencia técnica:

De no indicar ningún valor mínimo, el requisito será que el importe anual acumulado en el año de mayor ejecución sea igual o superior al 70% del valor estimado del contrato, o de su anualidad media si esta es inferior al valor estimado del contrato (art. 11.4 b RGLCAP) : **67.200 ,00 €**

Indicación del personal técnico o de las unidades técnicas, integradas o no en la empresa, participantes en el contrato, especialmente aquellos encargados del control de calidad.

Descripción de las instalaciones técnicas, de las medidas empleadas por el empresario para garantizar la calidad y de los medios de estudio e investigación de la empresa.

Cuando se trate de servicios o trabajos complejos o cuando, excepcionalmente, deban responder a un fin especial, un control efectuado por el órgano de contratación o, en nombre de este, por un organismo oficial u homologado competente del Estado en que esté establecido el empresario, siempre que medie acuerdo de dicho organismo. El control versará sobre la capacidad técnica del empresario y, si fuese necesario, sobre



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

los medios de estudio y de investigación de que disponga y sobre las medidas de control de la calidad.

- Títulos académicos y profesionales del empresario y de los directivos de la empresa y, en particular, del responsable o responsables de la ejecución del contrato así como de los técnicos encargados directamente de la misma, siempre que no se evalúen como un criterio de adjudicación.
- En los casos adecuados, indicación de las medidas de gestión medioambiental que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato.
- Declaración sobre la plantilla media anual de la empresa y del número de directivos durante los tres últimos años, acompañada de la documentación justificativa correspondiente cuando le sea requerido por los servicios dependientes del órgano de contratación.
- Declaración indicando la maquinaria, material y equipo técnico del que se dispondrá para la ejecución de los trabajos o prestaciones, a la que se adjuntará la documentación acreditativa pertinente cuando le sea requerido por los servicios dependientes del órgano de contratación.
- Otros (detallar de entre los previstos en el art. 90 de la LCSP).

CLASIFICACIÓN ALTERNATIVA A LA SOLVENCIA EXIGIDA.

Grupo: P Subgrupo: 7 Categoría: 1

13. COMPOSICIÓN DE LA MESA DE CONTRATACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA UNIDAD ENCARGADA DE LA VALORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

MESA DE CONTRATACIÓN: será la Junta de Contratación creada en el Excmo. Ayuntamiento de Toledo y cuya composición figura publicada en el perfil del contratante del órgano de contratación.

UNIDAD ENCARGADA DE LA VALORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS

14. VARIANTES O ALTERNATIVAS/SUBASTA ELECTRÓNICA

ADMISIÓN DE VARIANTES O ALTERNATIVAS:

- SI
- ❖ Describir (requisitos, modalidades, características y condiciones para autorizar su presentación. Art. 142 LCSP): *****



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

NO

SUBASTA ELECTRÓNICA:

SI

❖ Requisitos (art. 143 LCSP). Describir: *****

NO

15. MEJORAS

MEJORAS ADMISIBLES:

SI

❖ Detalle de las mejoras (art. 145.7 requisitos límites, modalidades...), que no podrán superar una valoración del 2,5% cuando las mismas se refieran a criterios dependientes de juicio de valor, siempre que dichos criterios tengan atribuida una ponderación mayor que la correspondiente a los criterios evaluables de forma automática. Se detallará igualmente, en su caso en el apartado correspondiente a criterios de adjudicación): *****

NO

16. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS OFERTAS

COSTE DEL CICLO DE VIDA

UNICO CRITERIO DE VALORACIÓN: PRECIO.

VARIOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS OFERTAS:

Los criterios para la valoración de las ofertas corresponden a los especificados a continuación, de acuerdo a las siguientes proporciones:

CRITERIOS OBJETO DE VALORACION	VALORACION
Criterios dependientes de juicio de valor	25 puntos
Criterios económicos/matemáticos/automáticos	75 puntos

❖ **VALORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A CRITERIOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR** (si el contrato es abierto simplificado la ponderación de los criterios de juicio de valor no podrá superar el 25% del total, salvo en el caso de que el contrato tenga por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura, en que su ponderación no podrá superar el 45% del total):



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

Para la evaluación técnica de esta documentación se tendrán en cuenta los criterios y subcriterios técnicos que se indican a continuación, con la ponderación que se señala:

Nº	CRITERIO	VALORACION
1	Programa de trabajo	25 puntos

En ningún caso se incluirá ninguna información indicativa del precio de la oferta del licitador ya que esto será motivo de exclusión automática.

1.1. Criterio 1 Programa de trabajo. (0-25 puntos).

Se otorgarán 0 puntos a los programas de trabajo, que igualen las condiciones mínimas que para el mantenimiento preventivo y correctivo-repuestos señala la cláusula 3ª del Pliego de Prescripciones Técnicas.

Se otorgarán 25 puntos a la oferta que incluya el programa de trabajo más completo. Para ello, el licitador deberá presentar un programa de trabajo que incluya la documentación necesaria para justificar su propuesta, a nivel de memoria, tablas de tareas, tiempos empleados, frecuencias, etc. Deberá reflejar, al menos, el número de personas y medios personales adscritos a cada aspecto a valorar, con indicación del número de horas de dedicación del personal que ello suponga, y con la descripción de los medios materiales adscritos y tiempo de uso, por cada operación. Tales extremos deberán estar debidamente acreditados, pudiendo el órgano de contratación, solicitar las aclaraciones precisas.

Se valorarán:

- Modelo de organización de medios (personales y materiales) para mejorar la gestión del servicio.
- Programa de mantenimiento propio que garantice el buen funcionamiento del servicio.
- Gestión y comunicación de avisos y averías.

Se asignará la calificación de cada uno de los apartados en 6 niveles en función de lo antes expuesto, y se les asignará una calificación numérica para cada uno de ellos:



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

Excelente	1,00
Sobresaliente	0,95
Notable	0,85
Aceptable	0,70
Suficiente	0,50
Insuficiente	0,25
Muy deficiente/nulo	0,00

Se calificará cada apartado de forma independiente obteniéndose con posterioridad su media aritmética. Este valor medio se multiplicará por la valoración máxima del criterio y de este modo se obtendrá la puntuación que corresponde a cada licitador.

¿EL PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO SE ARTICULA EN VARIAS FASES?

SI

NO

EN CASO AFIRMATIVO, UMBRAL MÍNIMO PARA PASAR A LA SIGUIENTE FASE: SE DEBE ALCANZAR AL MENOS EL 50% DE LA PUNTUACIÓN FIJADA EN EL CONJUNTO DE CRITERIOS CUALITATIVOS (ART. 146.3 LCSP).

❖ VALORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A CRITERIOS CUANTIFICABLES DE FORMA AUTOMÁTICA:

Para la evaluación de esta documentación se tendrán en cuenta los criterios y subcriterios que se indican a continuación, con la ponderación que se señala:

Se integrará en el SOBRE C PROPOSICIÓN ECONÓMICA Y/O DOCUMENTACIÓN SOBRE CRITERIOS MATEMÁTICOS / AUTOMÁTICOS O EVALUABLES ECONÓMICAMENTE, cuanta documentación se considere oportuna para permitir la valoración de los siguientes criterios:

Nº	CRITERIO	VALORACION
2	Oferta económica	75 puntos

Criterio 2 Oferta económica. (0-75 puntos).



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

Los interesados formularán sus ofertas a la baja sobre el presupuesto base de licitación.

Serán objeto de exclusión automática aquellas ofertas económicas que superen que el tipo de licitación.

Para la determinación de las ofertas desproporcionadas se aplicarán los criterios establecidos en el Art. 85 y 86 del RGCAP para las adjudicaciones por subasta.

El cálculo de la puntuación de las ofertas económicas se realizará del siguiente modo:

$$P = 75 \times (\text{OF mín} / \text{OF})$$

donde,

- P: Puntuación obtenida.
- OF: Oferta del concursante, expresada en euros
- OF mín: Oferta más baja, expresada en euros

Se otorgarán 0 puntos a las ofertas que iguallen el tipo.

17. OFERTAS ANORMALES O DESPROPORCIONADAS

CRITERIOS PARA APRECIAR QUE LAS PROPOSICIONES NO PUEDEN SER CUMPLIDAS COMO CONSECUENCIA DE OFERTAS ANORMALES O DESPROPORCIONADAS:

SI

NO

SEÑALAR LO QUE PROCEDA:

Se considerará la oferta incurso en temeridad en los supuestos previstos en el art. 85 del RGLCAP.

Otros supuestos: *****

18. DESEMPATE EN LAS VALORACIONES

ORDEN DE PREFERENCIA DE LA ADJUDICACIÓN, EN CASO DE EMPATE EN LAS VALORACIONES:

(1) Empresas que tengan en su plantilla mayor número de trabajadores con discapacidad (superior al 2% respecto del total de plantilla, si se tratare de empresa con menos de 50 trabajadores).

(2) Para el caso de darse la circunstancia anterior, tendrá prioridad el licitador que cuente con mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- (3) Empresas que tengan la marca de excelencia en materia de igualdad de género.
- (4) Empresas de inserción reguladas en la ley 44/2007, de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.
- Otros supuestos: ****

19. ACREDITACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS, INFORMÁTICOS O TELEMÁTICOS

ACREDITACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN (FASE DE CLASIFICACIÓN) POR MEDIOS ELECTRÓNICOS, INFORMÁTICOS O TELEMÁTICOS:

- SI
- NO. No obstante, la documentación a incluir en el SOBRE B, se presentará en soporte papel y en CD.

20. GASTOS DEL CONTRATO

IMPORTE MÁXIMO DE LOS GASTOS DE PUBLICIDAD DE LICITACIÓN DEL CONTRATO: Se indicarán en el anuncio de licitación.

- OTROS GASTOS: *****
- GASTOS DE ANÁLISIS Y ENSAYOS:
- 1%.
- Otra cantidad: ****%***

21. OBLIGACIONES ESENCIALES O ESPECIALES DE EJECUCIÓN

COMPROMISO DE ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS PERSONALES ADICIONALES (PLANTILLA DE PERSONAL) A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO (art. 76.3 LCSP):

- SI
- NO

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO (art. 200 LCSP):



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

SI

- ❖ DESCRIPCIÓN: (se incluirá al menos una, según dispone el art. 202.2 LCSP): Cumplimiento del Convenio C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

OTRAS OBLIGACIONES ESENCIALES DE EJECUCIÓN A EFECTOS DEL ART. 211 DE LA LCSP:

SI

- ❖ Describir:*****

NO

22. PENALIDADES

Según artículo 192 de la LCSP (que consiste en la imposición de penalidades diarias en la proporción de 0,60 euros por cada 1.000 euros del precio del contrato, IVA excluido.)

PENALIDADES POR CUMPLIMIENTO DEFECTUOSO DE LA PRESTACIÓN OBJETO DEL CONTRATO (detallar en el pliego de prescripciones técnicas para el caso afirmativo):

SI

NO

En caso afirmativo, indicar tipo de penalidad: Según previsión del artículo 10 del PPT

PENALIDAD POR INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS PERSONALES O MATERIALES A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

SI

NO

En caso afirmativo, indicar tipo de penalidad: ****

PENALIDADES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

SI



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

NO

En caso afirmativo, indicar tipo de penalidad: económica, 5 % del precio de adjudicación.

PENALIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LOS PAGOS QUE EL CONTRATISTA HA DE HACER A TODOS LOS SUBCONTRATISTAS O SUMINISTRADORES QUE PARTICIPEN EN EL CONTRATO:

SI

NO

En caso afirmativo, indicar tipo de penalidad

23. RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO:

Además de las indicadas en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, son causas de resolución del contrato que serán consideradas a todos los efectos como supuestos de resolución por culpa del contratista:

- a) El incumplimiento de las obligaciones esenciales o especiales de ejecución en las que así se haya previsto, en su caso, en el apartado correspondiente de este Cuadro Resumen de Características.
- b) La incursión del contratista, durante la vigencia del contrato, en alguna de las prohibiciones de contratar señaladas en la normativa vigente o en incompatibilidad, sin la obtención inmediata de la correspondiente compatibilidad.
- c) El incumplimiento de la obligación de confidencialidad establecida, en su caso, en el apartado correspondiente de este Cuadro Resumen de Características.
- d) La no reposición o reajuste de la garantía definitiva en los casos y plazos establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- e) Si el contrato conlleva prestaciones directas a favor de la ciudadanía serán causa de resolución las previstas en las letras c), d) y f) del artículo 294 de la LCSP (rescate, supresión o secuestro o intervención del servicio).

CAUSAS ESPECIALES DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

PROCEDE

- ❖ Si procede especificar: según artículo 12 del PPT



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

NO PROCEDE

24. PERIODO DE CONFIDENCIALIDAD

PERÍODO DE CONFIDENCIALIDAD:

SI

NO

PLAZO: 5 AÑOS.

OTRO:

25. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

ACCESO A DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:

SI

NO

ATENCIÓN AL EJERCICIO DE DERECHOS POR PARTE DE LOS INTERESADOS RESPECTO A DATOS CONTENIDOS EN FICHEROS TITULARIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO:

SI

NO

26. SUBCONTRATACIÓN

SE AUTORIZA LA SUBCONTRATACIÓN:

SI

❖ PARTES DEL CONTRATO QUE HA DE REALIZAR NECESARIAMENTE EL CONTRATISTA: Según se detalla en el artículo 11 del PPT

NO

ACCESO A DATOS DE CARÁCTER PERSONAL POR EL SUBCONTRATISTA:

SI

NO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

27. PROGRAMA DE TRABAJO

PROGRAMA DE TRABAJO OBLIGATORIO:

- SI
 NO

En caso afirmativo indicar el plazo de presentación:

- El establecido por el PCAP y la LCSP tras la firma del contrato.

28. DOCUMENTACIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO

EL LICITADOR CUYA OFERTA HAYA SIDO CONSIDERADA COMO LA MÁS VENTAJOSA DEBERÁ PRESENTAR EN SOPORTE INFORMÁTICO LA DOCUMENTACIÓN:

- SI
 NO. **No obstante, la documentación a incluir en el SOBRE B, se presentará en soporte papel y en CD.**

En caso afirmativo indicar condiciones: EN FORMATO PDF.

TODOS LOS LICITADORES DEBEN PRESENTAR LA DOCUMENTACIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO:

- SI
 NO

29. RESPONSABLE DEL CONTRATO

RESPONSABLE DEL CONTRATO: D. GERARDO GONZALEZ CANTOS

30. FICHA PATRIMONIAL DEL BIEN SOBRE EL QUE RECAE LA INVERSIÓN. ACTA DE RECEPCIÓN:

- PROCEDE:

Se incorpora FICHA PATRIMONIAL DEL BIEN SOBRE EL QUE RECAE LA INVERSIÓN, en su caso, con identificación el siguiente código y clasificación del Bien en el Inventario de Bienes y Derechos de la Corporación: *****



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

NO PROCEDE

31. DERECHOS Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LAS PARTES DEL CONTRATO:

PROCEDE: (definir)

NO PROCEDE

32. RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN INCORPORADA AL EXPEDIENTE QUE TIENE CARÁCTER CONTRACTUAL:

1.- PCAP

2.- PPT

3.- OFERTA FINALMENTE ADJUDICADA

33. POSIBILIDAD DE CESIÓN DEL CONTRATO:

PROCEDE: (definir)

NO PROCEDE

34. OBLIGACION DEL ADJUDICATARIO DE CUMPLIR LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES CONFORME AL CONVENIO SECTORIAL DE APLICACIÓN (art. 122 LCSP):

PROCEDE: (definir)

Convenio Colectivo para las Industrias Siderúrgicas de Toledo y Provincia.

- ❖ Acompañar copia del Convenio colectivo aplicable y en su caso listado del personal objeto de subrogación indicándose el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

NO PROCEDE

35. ESPECIALIDADES DEL CONTRATO DE SERVICIOS QUE CONLLEVE PRESTACIONES DIRECTAS A FAVOR DE LA CIUDADANÍA:



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- ASPECTOS DE CARÁCTER JURÍDICO: definir conforme a las exigencias del art. 312 de la LCSP):
- El adjudicatario estará sujeto a las obligaciones de prestar el servicio con la continuidad convenida y garantizar a los particulares el derecho a utilizarlo en las condiciones que hayan sido establecidas y mediante el abono en su caso de la contraprestación económica fijada; de cuidar del buen orden del servicio; de indemnizar los daños que se causen a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera el desarrollo del servicio, con la salvedad de aquellos que sean producidos por causas imputables a la Administración; y de entregar, en su caso, las obras e instalaciones a que esté obligado con arreglo al contrato en el estado de conservación y funcionamiento adecuados.
- Los bienes afectos al servicio regulados en el presente artículo no podrán ser objeto de embargo.
- Si del incumplimiento por parte del contratista se derivase perturbación grave y no reparable por otros medios en el servicio y la Administración no decidiese la resolución del contrato, podrá acordar el secuestro o intervención del mismo hasta que aquella desaparezca. En todo caso, el contratista deberá abonar a la Administración los daños y perjuicios que efectivamente le haya ocasionado.
- Administración conservará los poderes de policía necesarios para asegurar la buena marcha de los servicios que conlleven prestaciones directas a favor de la ciudadanía de que se trate.
- ASPECTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO: ****
- ASPECTOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO: ****

36. PLAZO DE RECEPCIÓN DEL CONTRATO Y EN SU CASO PLAZO ESPECIAL DE RECEPCIÓN:

- PROCEDE: especificar***
- NO PROCEDE:

37. GASTOS A COMPENSAR EN CASO DE DESISTIMIENTO/RENUNCIA DEL PROCEDIMIENTO:

- ❖ Descripción de los gastos:*****
- ❖ Importe económico: 100 €.

38. UNIDAD ENCARGADA DE LA ELABORACIÓN DEL INFORME ESPECÍFICO EXIGIDO POR EL ART. 336 DE LA LCSP.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- Unidad gestora: Servicio de ****
- Responsable del contrato designado en este pliego.
- Otra unidad: designar: Unidad Gestora a la que se atribuya la competencia

39. INFORMACIÓN SOBRE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LA FISCALIDAD, PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES Y DE CONTRATAR A UN PORCENTAJE ESPECÍFICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ART. 129 LCSP).

- ❖ Describir: *****

40. SEGUROS A PRESENTAR POR EL PRIMER LICITADOR CLASIFICADO:

- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE EXPLOTACIÓN
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PATRONAL
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL CRUZADA
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL
- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL POST-TRABAJOS

41. INFORMACIÓN ADICIONAL:

- VISITA DE INSTALACIONES:
 - SI
 - ❖ Fecha: se señalará en el perfil de contratante
 - NO
- PLAZO DE SOLICITUD DE ACLARACIONES:
 - HASTA DIEZ (10) DIAS ANTES A LA CONCLUSIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES:
 - OTRO: ****



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

PLAZO DEL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN PARA CONTESTAR A LA SOLICITUD DE ACLARACIONES:

HASTA CINCO (5) DIAS ANTES A LA CONCLUSIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES:

OTRO: ****

En cualquier caso, una vez aprobado por el órgano de contratación, se dará publicidad en el perfil del contratante a cualquier cuestión derivada del concepto "aclaraciones".

42. PERSONAS AUTORIZADAS A ASISTIR A LA APERTURA DE OFERTAS:

LOS INTERESADOS EN EL PROCEDIMIENTO.

LOS LICITADORES.

CUALQUIERA.

43. SOLICITUD DE INFORMACIÓN

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA (Pliego de Cláusulas Administrativas, Anexos, Cuadro Resumen de Características, Trámites del expediente,...)

- Teléfono: 925/330635/34
- Email: contratación @toledo.es
- Persona de contacto: Eva o Mila.

INFORMACIÓN TÉCNICA (Pliego de Prescripciones Técnicas)

- Teléfono: 925 330403
- Email: gerardogonzagerardogonzalez@toledo.es
- Persona de contacto: Gerardo González Cantos.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

**PLIEGO DE CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA
CONTRATACION DE SERVICIOS, MODELO TIPO, MEDIANTE PROCEDIMIENTO
ABIERTO SIMPLIFICADO.**

NOMBRE: Jerónimo Martínez García
Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Toledo - <https://sede.toledo.es> - Código Seguro de Verificación: 45071IDDOOC2455F137A8C19324980
PUESTO DE TRABAJO: Secretario General de Gobierno
FECHA DE FIRMA: 05/09/2018
HASH DEL CERTIFICADO: 8E35840F7A7DD985E5CC472E8214CF3E4DCA507F



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

I. CLÁUSULAS GENERALES DEL CONTRATO.

1. OBJETO DEL CONTRATO.
2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO.
3. PRESUPUESTO DE LICITACIÓN.
4. PRECIO DEL CONTRATO.
5. EXISTENCIA DE CRÉDITO.
6. PLAZO DE DURACIÓN O EJECUCIÓN DEL CONTRATO.
7. CAPACIDAD Y SOLVENCIA DEL EMPRESARIO PARA CONTRATAR.
 - 7.1. APTITUD Y CAPACIDAD.
 - 7.2. SOLVENCIA.
8. PERFIL DE CONTRATANTE.

II. ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.

9. TIPO DE PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.
10. LICITACIÓN.
 - 10.1. PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.
 - 10.1.1. SOBRES QUE SE HAN DE PRESENTAR.
 - 10.1.2. PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES.
 - 10.1.3. FORMA DE PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES.
 - 10.2. CONTENIDO DE LOS SOBRES.
 - 10.2.1. DISPOSICIONES GENERALES.
 - 10.2.2. SOBRE A: DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA.
 - 10.2.3. SOBRE B: DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A CRITERIOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR.
 - 10.2.4. SOBRE C: DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A CRITERIOS CUANTIFICABLES DE FORMA AUTOMÁTICA.
 - 10.3. VARIANTES O ALTERNATIVAS.
 - 10.4. RECEPCIÓN DE PROPOSICIONES.
11. SELECCIÓN DEL ADJUDICATARIO.
 - 11.1. EXAMEN Y CALIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN CONTENIDA EN EL SOBRE A.
 - 11.2. VALORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN CONTENIDA EN LOS SOBRES B Y C.
 - 11.2.1. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EXISTAN CRITERIOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR Y CRITERIOS CUANTIFICABLES AUTOMÁTICAMENTE.- SOBRE B Y SOBRE C.
 - 11.2.2. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO SÓLO EXISTAN CRITERIOS CUANTIFICABLES AUTOMÁTICAMENTE.- SOBRE C.
 - 11.3. OFERTAS ANORMALES O DESPROPORCIONADAS.
 - 11.4. CLASIFICACIÓN DE OFERTAS Y REQUERIMIENTO AL LICITADOR QUE HAYA PRESENTADO LA OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA.
12. ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.
 - 12.1. ADJUDICACIÓN.
 - 12.2. DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN.
 - 12.2.1. DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 140 DEL LCSP.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

- 12.2.2. OTRA DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA EXIGIDA.
- 12.3. RESOLUCIÓN DE ADJUDICACIÓN.
- 13. PERFECCIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

III. EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

- 14. RESPONSABLE DEL CONTRATO.
- 15. EJECUCIÓN DEL CONTRATO.
 - 15.1. CONDICIONES DE EJECUCIÓN.
 - 15.2. OBLIGACIONES ESENCIALES O ESPECIALES DE EJECUCIÓN.
- 16. OBLIGACIONES LABORALES, SOCIALES Y ECONÓMICAS DEL CONTRATISTA.
- 17. SEGUROS.
- 18. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.
- 19. SUBCONTRATACIÓN.
- 20. PENALIDADES.
- 21. RECEPCIÓN.
- 22. ABONO DEL PRECIO.
- 23. ABONO DE LOS INTERESES DE DEMORA Y COSTES DE COBRO.
- 24. PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS.
- 25. PLAZO DE GARANTÍA.
- 26. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.
- 27. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.
 - 27.1. EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.
 - 27.2. EXTINCIÓN POR RESOLUCIÓN DEL CONTRATO.

IV. PRERROGATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN, JURISDICCIÓN Y RECURSOS.

- 28. PRERROGATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN.
- 29. JURISDICCIÓN COMPETENTE.
- 30. RECURSOS.
- 31. IDENTIFICACIÓN DE ÓRGANOS.

CUADRO RESUMEN DE CARACTERÍSTICAS.

RELACIÓN DE ANEXOS.

ANEXO I. Modelo de declaración responsable de que la empresa cumple las condiciones establecidas legalmente para contratar con la Administración previstas en la LCSP/oferta económica/criterios matemáticos/automáticos.

ANEXO II. Modelo declaración de confidencialidad, en su caso.

ANEXO III. Modelos de constitución de garantía. Modelo de aval.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

I. CLÁUSULAS GENERALES DEL CONTRATO.

1.- OBJETO DEL CONTRATO.

El contrato a que se refiere el presente Pliego tiene por objeto la prestación de servicios designados en el [apartado 1](#) del Cuadro Resumen de Características, y se llevará a cabo en los lugares que se especifican en el [apartado 8](#) del Cuadro Resumen de Características.

En los contratos adjudicados por lotes cada lote constituirá un contrato, salvo en los casos en que se presenten ofertas integradoras, en los que todas las ofertas constituirán un contrato.

2.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO.

2.1.- El presente contrato es de carácter administrativo, y se regirá por lo establecido en este Pliego en el que se incluyen los pactos y condiciones definitorias de los derechos y obligaciones que asumirán el órgano de contratación, ofertantes y adjudicatarios, y por el Pliego de Prescripciones Técnicas donde se recogerán las principales características técnicas que ha de reunir el objeto del contrato, y para lo no previsto en los mismos, serán de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014; el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en todo lo que no se oponga a dicha ley; el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, en todo lo que no se oponga a dicha ley; supletoriamente se regirá por las restantes normas de Derecho Administrativo y, en defecto de éste último, serán de aplicación las normas del Derecho Privado.

2.2.- El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, el de Prescripciones Técnicas y demás documentos anexos, revestirán carácter contractual. El contrato se ajustará al contenido del presente pliego, cuyas cláusulas se considerarán parte integrante del mismo.

2.3.- En caso de discordancia entre el presente Pliego y cualquiera del resto de los documentos contractuales, prevalecerá el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, en el que se contienen los derechos y obligaciones que asumirán las partes del contrato.

2.4.- El desconocimiento del presente pliego, del contrato, de sus documentos anexos, o de las instrucciones o normas de toda índole aprobadas por la Administración, que puedan ser de aplicación en la ejecución de lo pactado, no eximirá al contratista de la obligación de su cumplimiento.

2.5. Si el contrato de servicios conlleva prestaciones directas a favor de la ciudadanía la actividad de que se trate queda asumida por el Ayuntamiento de Toledo como propia de la misma, determinándose las prestaciones a favor de los administrados y los aspectos jurídico, económico y administrativo relativos a la prestación del servicio en el [apartado 35](#) del Cuadro Resumen de Características.

3.- PRESUPUESTO DE LICITACIÓN.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

3.1.- El presupuesto de licitación es el que figura en el [apartado 3](#) del Cuadro Resumen de Características, en el que se indicará el importe del Impuesto sobre el Valor Añadido que deba soportar la Administración.

3.2.- En el supuesto de división en lotes se indicará el presupuesto base de licitación de cada uno de ellos en el [apartado 3](#) del Cuadro Resumen de Características, con su correspondiente desglose de IVA.

3.3.- En caso de que el valor estimado del contrato, calculado conforme a las previsiones del artículo 101 de la LCSP, no coincida con el presupuesto de licitación, se hará constar tal circunstancia en el [apartado 3](#) del Cuadro Resumen de Características. En todo caso el valor estimado del contrato ha sido tenido en cuenta para elegir el procedimiento de adjudicación de este contrato y la publicidad a la que se somete.

4.- PRECIO DEL CONTRATO.

4.1.- El precio del contrato será el que resulte de la adjudicación del mismo e indicará como partida independiente el Impuesto sobre el Valor Añadido.

En el precio del contrato se considerarán incluidos los demás tributos, tasas y cánones de cualquier índole que sean de aplicación, así como todos los gastos que se originen para la persona adjudicataria como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente pliego.

4.2.- El precio del contrato podrá ser objeto de revisión, si así se establece en el [apartado 6](#) del Cuadro Resumen de Características, cuando el contrato se hubiese ejecutado, al menos, en el 20 por ciento de su importe y hubiesen transcurrido dos años desde su formalización. En consecuencia, el primer 20 por ciento ejecutado y los dos primeros años transcurridos desde la formalización quedarán excluidos de la revisión.

Cuando resulte procedente, la revisión de precios se llevará a cabo mediante la aplicación de fórmulas o índices oficiales, que se especificarán en el citado [apartado 6](#).

5.- EXISTENCIA DE CRÉDITO.

5.1.- Existe el crédito preciso para atender las obligaciones económicas que se deriven para la Ayuntamiento del cumplimiento de este contrato, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y anualidades que figuran en el [apartado 3](#) del Cuadro Resumen de Características.

5.2.- En el supuesto de que el presupuesto se financie con Fondos Europeos, constará en el [apartado 3](#) del Cuadro Resumen de Características el tipo de Fondo y el porcentaje de cofinanciación.

5.3.- En el caso de contrato plurianual se detalla el número de anualidades previstas y la imputación de gasto a cada una de ellas.

5.4.- En el caso de que el contrato se formalice en el ejercicio anterior al de la iniciación de la ejecución, la adjudicación queda sometida a la condición suspensiva de existencia de crédito adecuado y suficiente para financiar las obligaciones derivadas del contrato en el ejercicio correspondiente.

6.- PLAZO DE DURACIÓN O EJECUCIÓN DEL CONTRATO.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

6.1.- El plazo de duración o ejecución del contrato, así como los plazos parciales que, en su caso, pudieran establecerse, serán los fijados en el [apartado 8](#) del Cuadro Resumen de Características, y comenzará a contar a partir de la fecha que se establezca a este efecto en el contrato.

6.2.- El contrato podrá prever una o varias prórrogas siempre que sus características permanezcan inalterables durante el período de duración de éstas y que la concurrencia para su adjudicación haya sido realizada teniendo en cuenta la duración máxima del contrato, incluidos los períodos de prórroga.

La prórroga se acordará por el órgano de contratación y será obligatoria para el empresario, siempre que su preaviso se produzca al menos con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato, salvo que en el pliego que rija el contrato se establezca uno mayor. Quedan exceptuados de la obligación de preaviso los contratos cuya duración fuera inferior a dos meses.

En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes.

En todo caso, cuando estuviere prevista la posibilidad de prórroga así como su alcance y plazo de preaviso, ésta vendrá determinada expresamente en el [apartado 8](#) del Cuadro Resumen de Características.

7.- CAPACIDAD Y SOLVENCIA DEL EMPRESARIO PARA CONTRATAR.

7.1.- APTITUD Y CAPACIDAD.

Están facultadas para contratar las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incurso en alguna de las prohibiciones de contratar que señala el artículo 71 de la LCSP, y en su caso, acrediten su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o se encuentren debidamente clasificadas en los casos en que legalmente se permita acreditar la solvencia indistintamente mediante su clasificación.

Asimismo, deberán contar con la habilitación empresarial o profesional que, en su caso, sea exigible para la realización de la actividad o prestación que constituya el objeto del contrato.

Las personas jurídicas sólo podrán ser adjudicatarias de contratos cuyas prestaciones estén comprendidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que, a tenor de sus propios estatutos o reglas fundacionales, les sean propios.

Para las empresas no comunitarias, comunitarias y uniones temporales, se estará a lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 69 del LCSP, respectivamente.

Los empresarios que concurren agrupados en uniones temporales quedarán obligados solidariamente, y deberán nombrar un representante o apoderado único de la unión con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo, sin perjuicio de la existencia de poderes mancomunados que puedan otorgar para cobros y pagos de cuantía significativa. A efectos de la licitación, deberán indicar los nombres y circunstancias de los que la constituyan y la participación de cada uno, así como que asumen el compromiso de constituirse formalmente en unión temporal en caso de resultar adjudicatarios del contrato, ya que no es necesaria la formalización de la misma en escritura pública hasta que se haya efectuado la adjudicación a su favor.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

No podrán concurrir a las licitaciones empresas que hubieran participado en la elaboración de las especificaciones técnicas o de los documentos preparatorios del contrato, por sí o mediante unión temporal, siempre que dicha participación pueda provocar restricciones a la libre concurrencia o suponer un trato privilegiado con respecto al resto de las empresas licitadoras.

7.2.- SOLVENCIA.

a) Para celebrar contratos, los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y técnica o profesional que se especifican en el [apartado 12](#) del Cuadro Resumen de Características, en el que, asimismo, se indicará la documentación requerida para acreditar las mismas. El empresario podrá sustituir este requisito por el de la clasificación, cuando esta posibilidad sea permitida legalmente. Los licitadores estarán exentos de los requisitos de acreditación de la solvencia económica y financiera y de acreditación de la solvencia técnica y profesional para los contratos de servicios cuyo valor estimado no exceda de 35.000 euros, salvo que en el citado [apartado 12](#) del Cuadro Resumen de Características se establezca de modo expreso su exigencia.

Para acreditar la solvencia necesaria el empresario podrá basarse en la solvencia y medios de otras entidades, independientemente de la naturaleza jurídica de los vínculos que tenga con ellas, siempre que demuestre que, para la ejecución del contrato, dispone efectivamente de esos medios, debiendo a tal fin aportar certificado emitido por el órgano de dirección de la empresa que preste la citada solvencia, acreditativo de tal circunstancia, en el que se contenga además la aceptación expresa de los efectos señalados en el artículo 1257 del Código Civil por la empresa que preste su solvencia.

En caso de que el referido certificado sea aceptado por el órgano de contratación, la Administración podrá exigir en vía administrativa el cumplimiento por la empresa prestataria de la solvencia de aquello a lo que se comprometió con la empresa contratista.

b) Requisitos de solvencia técnica complementaria.

En los contratos sujetos a regulación armonizada, el órgano de contratación podrá exigir la presentación de certificados expedidos por organismos independientes que acrediten que el empresario cumple determinadas normas de garantía de calidad, o de gestión medioambiental, conforme a lo dispuesto en los artículos 93 y 94 de la LCSP.

c) La Mesa o el órgano de contratación podrá recabar del empresario aclaraciones sobre los certificados y documentos presentados, o requerirle para la presentación de otros complementarios.

d) En los contratos no sujetos a regulación armonizada, cuando el contratista sea una empresa de nueva creación, entendiéndose por tal aquella que tenga una antigüedad inferior a cinco años, su solvencia técnica se acreditará por uno o varios de los medios a que se refieren las letras b) a i) del artº 90.1 de la LCSP, sin que en ningún caso sea aplicable lo establecido en la letra a), relativo a la ejecución de un número determinado de servicios.

8.- PERFIL DE CONTRATANTE.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

En el perfil de contratante del órgano de contratación se publicará la licitación y adjudicación del contrato, así como cualquier otro dato e información referente a su actividad contractual, de acuerdo con lo establecido en la LCSP.

El acceso público al perfil de contratante se efectuará a través de la página Web del órgano de contratación, indicada en el [apartado 2](#) del Cuadro Resumen de Características del presente pliego.

II. ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

9.- TIPO DE PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.

9.1.- El contrato de servicios se adjudicará por procedimiento abierto simplificado según se indica en el [apartado 9](#) del Cuadro Resumen de Características, donde igualmente se establecerá la causa de elección de este tipo de procedimiento.

En este tipo de procedimiento estará prohibida toda negociación de los términos del contrato con los licitadores.

9.2.- Se podrá tramitar el expediente mediante procedimiento abierto simplificado cuando la cuantía del contrato no exceda de 100.000 de euros y así se determine en el apartado 9 del Cuadro Resumen de Características.

9.3.- En dicho [apartado 9](#) del Cuadro Resumen de Características se indicará si el contrato está o no sujeto a regulación armonizada.

9.4.- El tipo de la tramitación del expediente vendrá asimismo indicado en el [apartado 9](#) del Cuadro Resumen de Características. En caso de tramitación urgente o de emergencia se estará a lo establecido en los artículos 119 y 120 del LCSP.

10.- LICITACIÓN.

El órgano de contratación anunciará la licitación del contrato en el perfil de contratante, en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el DOUE para los contratos sujetos a regulación armonizada y en su caso otros.

10.1.- PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.

Cada licitador no podrá presentar más de una proposición, ni suscribir ninguna propuesta en unión temporal con otros si lo ha hecho individualmente o figurar en más de una unión temporal. La infracción de estas normas dará lugar a la no admisión de todas las propuestas por él suscritas.

La presentación de la proposición supone la aceptación incondicionada por el empresario del contenido de la totalidad de las cláusulas o condiciones de este pliego, sin salvedad o reserva alguna.

Los licitadores, presentarán, en su caso, una declaración a incluir en cada sobre, designando qué documentos administrativos y técnicos y datos presentados son, a su parecer, constitutivos de ser considerados confidenciales, tal como se indica en el artículo 133 de la LCSP. Los



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

documentos y datos presentados pueden ser considerados de carácter confidencial cuando su difusión a terceras personas pueda ser contraria a sus intereses comerciales legítimos, perjudicar la leal competencia entre las empresas del sector o bien estén comprendidas en las prohibiciones establecidas en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal. De no aportarse esta declaración se considerará que ningún documento o dato posee dicho carácter. El modelo de declaración figura como **Anexo III** al presente pliego.

10.1.1.- SOBRES O ARCHIVOS ELECTRÓNICOS QUE SE HAN DE PRESENTAR.

Las proposiciones constarán de UNO o DOS SOBRES CERRADOS Y FIRMADOS por el licitador o persona que le represente, conforme se señala en el apartado 11 del Cuadro resumen de características, señalándolos de la siguiente forma:

Sobre A/ARCHIVO ELECTRÓNICO.- Documentación administrativa/ Documentación correspondiente a criterios cuantificables de forma automática.

Sobre B/ARCHIVO ELECTRÓNICO.- Documentación correspondiente a criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor.

10.1.2.- PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES.

Los sobres se presentarán en el Registro General o Sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Toledo, con sede en Pza. del Consistorio nº 1, dentro del plazo señalado en el anuncio publicado en el perfil del contratante, y en su caso en el Diario Oficial de la Unión Europea, según proceda, de lunes a viernes y en horario de nueve (9:00) a catorce (14:00) horas. Cuando los contratos estén sujetos a REGULACIÓN ARMONIZADA, la licitación deberá publicarse, además, en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Por parte del Registro General se emitirá recibo al presentador, en el que constará el nombre del licitador, la denominación del objeto del contrato y el día y hora de la presentación.

Asimismo serán admisibles las proposiciones que se envíen por correo, dentro del plazo de admisión señalado en el anuncio de licitación. En tal caso el licitador además vendrá obligado a justificar la fecha de imposición del envío y anunciar su remisión, en el mismo día, al Servicio de Contratación.

Mediante fax, adjuntando copia del resguardo de correos o mensajería (Fax nº 925 330720).

Mediante telegrama, dirigido al Servicio de Contratación (1ª planta del Edificio Administrativo, Pza. del Consistorio, núm. 1).

Mediante correo electrónico remitido a la siguiente dirección: contratación@toledo.es

Sin la concurrencia de ambos requisitos no será admitida la proposición si es recibida con posterioridad a la fecha de terminación del plazo señalado en el anuncio.

No obstante, aunque se cumplan ambos requisitos, si transcurren diez días naturales siguientes a la finalización del plazo fijado en el anuncio de licitación, sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.

10.1.3.- FORMA DE PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

Los sobres se presentarán cerrados y firmados por el licitador o persona que lo represente, de forma que se garantice el secreto de su contenido, y en ellos figurará externamente:

- El nombre del licitador y, en su caso, de su representante.
- Domicilio social.
- Teléfono de contacto.
- Dirección de correo electrónico, a efectos de notificación de los actos de trámite del procedimiento.
- Título del contrato y número de expediente. En caso de existir división en lotes del procedimiento, deberá especificarse los lotes a que concurren.

Las comunicaciones con los licitadores, se efectuarán por correo electrónico a la dirección que los licitadores hubiesen designado al presentar sus proposiciones, en los términos establecidos en la LCSP.

En todo caso la notificación se efectuará mediante dirección electrónica habilitada o mediante comparecencia electrónica, en los términos establecidos en la disposición adicional décimo quinta de la LCSP.

10.2.- CONTENIDO DE LOS SOBRES.

DISPOSICIONES GENERALES.

En el interior de cada sobre se hará constar un índice de los documentos que hay en su contenido, enunciado numéricamente.

La documentación podrá presentarse encuadernada, siempre y cuando dicha encuadernación pueda ser fácilmente desmontable.

Toda la documentación de las proposiciones presentadas deberá venir en castellano. En el caso de presentarse alguna documentación en otro idioma o lengua sin la correspondiente traducción oficial, el Ayuntamiento de Toledo se reserva la facultad de no considerar dicha documentación.

De conformidad con lo señalado en el art. 159.4.d) de la LCSP la oferta se presentará en un único sobre (sobre A) en los supuestos en que en el procedimiento no se contemplen criterios de adjudicación cuya cuantificación dependa de juicio de valor. En caso contrario la documentación se presentará en dos sobres (sobre B criterios dependientes de juicio de valor).

SOBRE A: DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA/OFFERTA (CRITERIOS MATEMÁTICOS/AUTOMÁTICOS).

De conformidad con lo establecido en el art. 159.4.c) La presentación de la oferta exigirá la declaración responsable del firmante respecto a ostentar la representación de la sociedad que presenta la oferta; a contar con la adecuada solvencia económica, financiera y técnica o, en su caso, la clasificación correspondiente; a contar con las autorizaciones necesarias para ejercer la actividad; a no estar incurso en prohibición de contratar alguna; y se pronunciará sobre la existencia del compromiso a que se refiere el artículo 75.2. A tales efectos, el modelo de oferta que figure como anexo al pliego recogerá esa declaración responsable. Se incorpora Modelo de oferta como **ANEXO I**.

Los documentos incluidos en este sobre podrán aportarse en original o mediante copias que



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

tengan carácter de auténticas o compulsadas conforme a la legislación vigente.

En las uniones temporales de empresas, cada una de sus componentes presentará la documentación exigida en esta cláusula. Cada una de las Uniones Temporales que concurran al procedimiento se considerarán como un licitador, con independencia de las empresas que la integren, estándose en todo caso a su régimen de constitución y funcionamiento a lo dispuesto en el art. 69 de la LCSP.

La falta de presentación de cualquiera de los documentos obligatorios que deban incluirse en el sobre A, podrá ser, por sí sola, causa de exclusión de la licitación.

En este procedimiento abierto simplificado los licitadores deberán estar inscritos en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, o cuando proceda de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 96 en el Registro Oficial de la correspondiente Comunidad Autónoma, en la fecha final de presentación de ofertas siempre que no se vea limitada la concurrencia. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria tercera de la LCSP.

La documentación administrativa a incorporar en este sobre se aportará ordenada tal como se indica a continuación.

Declaración responsable de que la empresa cumple las condiciones establecidas legalmente para contratar con la Administración previstas en el artículo 140 de la LCSP, en la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones. Esta declaración deberá ajustarse al modelo que figura como **Anexo I** y conforme se determina en el [apartado 11](#) del Cuadro Resumen de Características.

Declaración de confidencialidad. (De carácter voluntario)

De conformidad con lo establecido en la cláusula 10.1, los licitadores podrán presentar una declaración conforme al modelo que figura como **Anexo II** al presente pliego, designando qué documentos administrativos y datos presentados son, a su parecer, constitutivos de ser considerados confidenciales.

SOBRE B: DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A CRITERIOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR.

A efectos de valoración de los criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor, se incluirá en el Sobre B la documentación que se especifique en el apartado 11 del Cuadro Resumen de Características, acompañada, en su caso, de la declaración de confidencialidad según el modelo que figura como **Anexo II** al presente pliego.

La falta de presentación de cualquiera de los documentos obligatorios que deban incluirse en el sobre B, podrá ser, por sí sola, causa de exclusión de la licitación.

10.3.- VARIANTES O ALTERNATIVAS.

Los licitadores podrán ofrecer variantes o alternativas a las prescripciones contenidas en los Pliegos por considerar que pueden convenir al objeto del contrato, si así se prevé en el [apartado 14](#) del Cuadro Resumen de Características.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

Cuando se haya previsto en el citado apartado, los licitadores podrán presentar más de una proposición, conforme a los elementos y condiciones que se determinen en el mismo. En este caso, presentarán, junto con la proposición económica normal, las demás proposiciones que correspondan a las distintas soluciones que aporten.

10.4.- RECEPCIÓN DE PROPOSICIONES.

Una vez entregada o remitida la documentación, no puede ser retirada, salvo que la retirada de la proposición sea justificada.

Terminado el plazo de recepción de proposiciones, se expedirá certificación relacionada de la documentación recibida o de la ausencia de licitadores, en su caso, que se publicará igualmente en el perfil del contratante del órgano de contratación.

11.- SELECCIÓN DEL ADJUDICATARIO.

Los criterios de valoración para la determinación de la oferta económicamente más ventajosa serán los establecidos en el [apartado 16](#) del Cuadro Resumen de Características.

11.1.- EXAMEN Y CALIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN.

El examen y calificación de la documentación contenida en el sobre A se realizará por la Junta de Contratación. La Junta de Contratación tendrá la composición prevista en la Disposición Adicional segunda, apartado 7 de la LCSP y su composición se publica en el perfil del contratante del órgano de contratación. El acto público de apertura de ofertas se anunciará con la suficiente antelación en el perfil del contratante del órgano de contratación.

Se seguirá la tramitación prevista en el art. 159 de la LCSP, que se sustancia en los siguientes términos:

La apertura de los sobres conteniendo la proposición se hará por el orden que proceda de conformidad con lo establecido en el artículo 145 en función del método aplicable para valorar los criterios de adjudicación establecidos en los pliegos. La apertura se hará por la mesa de contratación a la que se refiere el apartado 6 del artículo 326 de la LCSP. En todo caso, será público el acto de apertura de los sobres que contengan la parte de la oferta evaluable a través de criterios cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas establecidas en los pliegos. A tal efecto, en el modelo de oferta que figure como anexo al pliego se contendrán estos extremos.

En los supuestos en que en el procedimiento se contemplen criterios de adjudicación cuya cuantificación dependa de un juicio de valor, la valoración de las proposiciones se hará por los servicios técnicos del órgano de contratación en un plazo no superior a siete días, debiendo ser suscritas por el técnico o técnicos que realicen la valoración.

En todo caso, la valoración a la que se refiere la letra anterior deberá estar efectuada con anterioridad al acto público de apertura del sobre que contenga la oferta evaluable a través de criterios cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas. En dicho acto público se procederá a la lectura del resultado de aquella.

Tras dicho acto público, en la misma sesión, la mesa procederá a:



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

1. Previa exclusión, en su caso, de las ofertas que no cumplan los requerimientos del pliego, evaluar y clasificar las ofertas.
2. Realizar la propuesta de adjudicación a favor del candidato con mejor puntuación.
3. Comprobar en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas que la empresa está debidamente constituida, el firmante de la proposición tiene poder bastante para formular la oferta, ostenta la solvencia económica, financiera y técnica o, en su caso la clasificación correspondiente y no está incurso en ninguna prohibición para contratar.
4. Requerir a la empresa que ha obtenido la mejor puntuación mediante comunicación electrónica para que constituya la garantía definitiva, así como para que aporte el compromiso al que se refiere el artículo 75.2 y la documentación justificativa de que dispone efectivamente de los medios que se hubiese comprometido a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato conforme al artículo 76.2; y todo ello en el plazo de 7 días hábiles a contar desde el envío de la comunicación.
5. Interesar igualmente los certificados de hallarse al corriente en obligaciones tributarias, con la Seguridad Social y la Hacienda Local, y/u otra documentación determinada en los pliegos reguladores del procedimiento.

11.3.- OFERTAS ANORMALES O DESPROPORCIONADAS.

En el caso de que la Junta de Contratación entienda que alguna de las proposiciones de los licitadores podría ser calificada como anormal o desproporcionada, tramitará el procedimiento previsto al efecto en el artículo 149 de la LCSP, y en vista de su resultado propondrá al órgano de contratación su aceptación o rechazo, de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del mismo artículo.

Los criterios en función de los cuales se apreciará, en su caso, que la proposición no puede ser cumplida como consecuencia de ofertas anormales o desproporcionadas se detallarán en el [apartado 17](#) del Cuadro Resumen de Características.

En todo caso, el órgano de contratación rechazará las ofertas si comprueba que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201 de la LCSP.

11.4 CLASIFICACIÓN DE LAS OFERTAS Y REQUERIMIENTO AL LICITADOR QUE HAYA PRESENTADO LA OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA.

La Junta de contratación de acuerdo con lo dispuesto en la LCSP elevará las proposiciones presentadas junto con el acta y la propuesta de adjudicación al órgano de contratación.

El órgano de contratación clasificará, por orden decreciente, las proposiciones presentadas y que no hayan sido declaradas desproporcionadas o anormales conforme a lo señalado en el art. 150 de la LCSP. Para realizar dicha clasificación, atenderá a los criterios de adjudicación señalados en el pliego o en el anuncio pudiendo solicitar para ello cuantos informes técnicos estime pertinentes. Cuando el único criterio a considerar sea el precio, se entenderá que la oferta económicamente más ventajosa es la que incorpora el precio más bajo.

Una vez aceptada la propuesta de la mesa por el órgano de contratación, los servicios correspondientes requerirán al licitador que haya presentado la oferta económicamente más



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

ventajosa para que, dentro del plazo de siete días hábiles a contar desde el siguiente a aquél en que hubiera recibido el requerimiento, presente la documentación justificativa de la capacidad para contratar exigida por el art. 140 de la LCSP y detallada en la cláusula 12.2 de este Pliego, así como los documentos de hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o autorice al órgano de contratación para obtener de forma directa la acreditación de ello, de disponer efectivamente de los medios que se hubiese comprometido a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato, de haber constituido la garantía definitiva que sea procedente y de haber abonado los gastos derivados del/los anuncios de licitación del contrato en caso de proceder. Los correspondientes certificados podrán ser expedidos por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, salvo que se establezca otra cosa en los pliegos.

Para acreditar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social deberá presentar originales o copias auténticas de los siguientes documentos:

Certificaciones expedidas por los órganos competentes en cada caso, con la forma y con los efectos previstos en los arts. 13, 14, 15 y 16 del RGLCAP, acreditativas de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

Certificación expedida por el órgano competente del Excmo. Ayuntamiento de Toledo, acreditativo de que no existen deudas con esta Administración.

Alta en el Impuesto de Actividades Económicas, referida al ejercicio corriente, o el último recibo, completado con una declaración responsable de no haberse dado de baja en la matrícula del citado impuesto.

De no cumplimentarse adecuadamente el requerimiento en el plazo señalado, se entenderá que el licitador ha retirado su oferta, procediéndose en ese caso a recabar la misma documentación al licitador siguiente, por el orden en que hayan quedado clasificadas las ofertas.

12.- ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.

12.1.- ADJUDICACIÓN.

El órgano de contratación acordará en resolución motivada la adjudicación del contrato en el plazo consignado al efecto en el cuadro Resumen de Características, salvo en el caso de que el único criterio a considerar para seleccionar al adjudicatario del contrato sea la oferta económica, en el que la adjudicación deberá recaer en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el siguiente al de apertura de las proposiciones.

En el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, el orden de preferencia de adjudicación, siempre que las empresas hayan presentado la documentación acreditativa, será el establecido en el [apartado 18](#) del Cuadro Resumen de Características.

Si aún así persistiera la igualdad entre las proposiciones, o si ninguna de las empresas tiene preferencia de adjudicación conforme al citado [apartado 18](#) del Cuadro Resumen de Características, resultará adjudicataria aquella que obtenga una mayor puntuación en el criterio de adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos. En el caso de que continuara la igualdad, por el orden de importancia que se le haya atribuido a cada criterio. Y si finalmente, continuara la igualdad, se procederá a la realización de un sorteo.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

El órgano de contratación podrá declarar desierta la licitación si ninguna de las proposiciones presentadas resultase admisible de acuerdo con los criterios fijados en el presente pliego, respetando lo establecido en el artículo 150.3 de la LCSP.

El órgano de contratación podrá acordar, siempre antes de la adjudicación, la renuncia a la celebración del contrato por razones de interés público debidamente justificadas en el expediente, o el desistimiento del procedimiento en caso de haberse producido una infracción no subsanable de las normas de preparación del contrato o de las reguladoras del procedimiento de adjudicación. En ambos casos se compensará a los candidatos o licitadores por los gastos en que hubiesen incurrido, de acuerdo con los principios generales que rigen la responsabilidad de la Administración.

12.2.- DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN.

Antes de la adjudicación, el licitador que haya presentado la oferta económicamente más ventajosa deberá presentar la documentación que se indica en los siguientes apartados:

12.2.1. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 140 de la LCSP.

12.2.2. Otra documentación justificativa exigida.

Los documentos incluidos en dichos apartados podrán aportarse en original o mediante copias que tengan carácter de auténticas o compulsadas conforme a la legislación vigente.

En las uniones temporales de empresas, cada una de sus componentes presentará la documentación exigida en dichos apartados.

La inscripción en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado permitirá sustituir la presentación de las documentaciones a que se refiere el artículo 140 de la LCSP, mediante una certificación expedida por él, acompañada de una declaración responsable formulada por el licitador en la que manifieste que las circunstancias reflejadas en el certificado no han experimentado variación. En todo caso, el órgano de contratación podrá comprobar que los datos y circunstancias que figuren en la certificación siguen siendo coincidentes con los que recoja el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas.

12.2.1.- DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 140 DE LA LCSP.

En el plazo máximo de siete días hábiles desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, el licitador que haya presentado la oferta económicamente más ventajosa deberá presentar la documentación acreditativa del cumplimiento de requisitos establecidos en el artículo 140 de la LCSP.

El momento decisivo para apreciar la concurrencia de los requisitos de capacidad y solvencia exigidos será el de finalización del plazo de presentación de proposiciones.

De no aportar adecuadamente la documentación, se comunicará a dicho licitador concediéndosele un plazo no superior a tres días hábiles para que formule las alegaciones pertinentes o subsane los defectos u omisiones observados en la documentación.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

Será subsanable, ya sea por defectos en los documentos aportados o por omisión en la documentación incluida, siempre que el documento que lo acredite exista con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones.

El transcurso de los plazos señalados anteriormente, sin que la documentación exigida se haya aportado correctamente por el licitador, determinará su exclusión de la licitación, con pronunciamiento expreso sobre las causas de su rechazo.

1.- Documentos acreditativos de la personalidad y capacidad del licitador.

La capacidad de obrar de los empresarios que fueren personas jurídicas se acreditará mediante la presentación de copia compulsada, notarial o administrativamente, de la escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, en los que consten las normas por las que se regula su actividad, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro Público que corresponda, según el tipo de persona jurídica de que se trate.

Las personas licitadoras individuales presentarán copia compulsada, notarial o administrativamente, del Documento Nacional de Identidad o, en su caso, el documento que haga sus veces.

Cuando sea exigible para la realización de la actividad o prestación que constituya el objeto del contrato una determinada habilitación empresarial, se acompañará copia compulsada del certificado que acredite las condiciones de aptitud profesional.

En cuanto a las empresas no españolas de estados miembros de la Unión Europea, tendrán capacidad para contratar aquéllas que, con arreglo a la legislación del Estado en que estén establecidas, se encuentren habilitadas para realizar la prestación de que se trate. Cuando la legislación del Estado en que se encuentren establecidas exija una autorización especial o la pertenencia a una determinada organización para poder prestar en él el servicio de que se trate, deberán acreditar que cumplen este requisito.

La capacidad de las mismas se acreditará por su inscripción en el Registro procedente, de acuerdo con la legislación del Estado donde están establecidas, o mediante la presentación de una declaración jurada o un certificado, de acuerdo con lo establecido en el anexo I del Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Las demás empresas extranjeras deberán justificar mediante informe, en la forma recogida en la LCSP, que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración y con los entes, organismos o entidades del sector público asimilables a los enumerados en el artículo 3 de la LCSP, en forma sustancialmente análoga.

En los contratos sujetos a regulación armonizada se prescindirá del informe sobre reciprocidad en relación con las empresas de Estados signatarios del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial de Comercio.

Además, será necesario que estas empresas tengan abierta sucursal en España, con designación de apoderados o representantes para sus operaciones, y que estén inscritas en el Registro Mercantil.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

La acreditación de su capacidad de obrar se instrumentará a través de informe de la Misión Diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular en cuyo ámbito territorial radique el domicilio de la empresa.

2.- Documentos acreditativos de la representación.

Las personas que comparezcan o firmen proposiciones en nombre de otra presentarán poder de representación, bastantado por los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento de Toledo (en este caso, deberán solicitarlo a dichos Servicios Jurídicos con una antelación mínima de tres días naturales).

Si el licitador fuera persona jurídica, el poder general deberá figurar inscrito, en su caso, en el Registro Mercantil. Si se trata de un poder especial para un acto concreto no será necesario el requisito de su previa inscripción en el Registro Mercantil.

Igualmente, la persona con poder bastante a efectos de representación deberá acompañar copia compulsada, notarial o administrativamente, de su Documento Nacional de Identidad o, en su caso, el documento que haga sus veces.

3.- Documentación relativa a la solvencia económica, financiera y técnica y profesional.

La solvencia se acreditará por los medios fijados en dicho [apartado 11](#) del Cuadro Resumen de Características, o bien se podrá acreditar dicha solvencia mediante clasificación sustitutiva conforme a lo indicado en el [apartado 11](#) del citado Cuadro Resumen.

Empresas extranjeras.

Las empresas extranjeras, en los casos en que el contrato vaya a ejecutarse en España, aportarán declaración de someterse a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales españoles de cualquier orden, para todas las incidencias que de modo directo o indirecto pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitante.

No obstante lo anterior, conforme a lo establecido en el art. 140.3, cuando el empresario esté inscrito en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o figure en una base de datos nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, como un expediente virtual de la empresa, un sistema de almacenamiento electrónico de documentos o un sistema de precalificación, y estos sean accesibles de modo gratuito para los citados órganos, no estará obligado a presentar los documentos justificativos u otra prueba documental de los datos inscritos en los referidos lugares.

Así mismo y en aplicación de la exigencia del art. 159.4.a) de la LCSP todos los licitadores que se presenten a licitaciones realizadas a través de este procedimiento simplificado deberán estar inscritos en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, al objeto de acreditar la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar del licitador clasificado) o cuando proceda de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 96 en el Registro Oficial de la correspondiente Comunidad Autónoma, en la fecha final de presentación de ofertas, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria 3ª respecto a su entrada en vigor.

12.2.2.- OTRA DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA EXIGIDA.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

En el plazo máximo de diez días hábiles desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, el licitador que haya presentado la oferta económicamente más ventajosa deberá presentar la documentación justificativa que en su caso le sea requerida por el órgano de contratación.

La falta de aportación de la documentación en el plazo señalado en el requerimiento, se considerará retirada injustificada de la proposición por el licitador, procediéndose a la incautación de la garantía provisional. Si no se hubiera constituido garantía provisional, la Administración le podrá imponer una penalización por el importe que se indique en el [apartado 22](#) del Cuadro Resumen de Características, y que no podrá ser superior a un 3 por 100 del presupuesto del contrato, excluido el IVA.

Obligaciones tributarias

Certificación positiva expedida por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, o declaración responsable de no estar obligado a presentarlas.

Obligaciones con la Seguridad Social.

Certificación positiva expedida por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social, o declaración responsable de no estar obligado a presentarlas.

Obligaciones con la Hacienda Local.

Certificación positiva expedida por el Ayuntamiento de Toledo, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Impuesto sobre Actividades Económicas.

Justificante de estar dado de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas en el epígrafe correspondiente al objeto del contrato y al corriente en el pago del mismo, aportando al efecto copia de la carta de pago del último ejercicio, a la que se acompañará una declaración responsable de no haberse dado de baja en la matrícula del citado impuesto.

En caso de estar exento de este impuesto se deberá presentar declaración justificativa al respecto.

Garantía definitiva

Resguardo acreditativo de la constitución, una garantía equivalente al 5 por 100 del importe de adjudicación, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, a disposición del órgano de contratación, mediante alguna de las modalidades establecidas en el art. 96 de la LCSP que deberán ajustarse a los modelos que figuran como **Anexo III** al presente pliego.

Además, cuando así se indique en el Cuadro Resumen de Características se podrá exigir una garantía complementaria del importe de adjudicación del contrato, pudiendo alcanzar la garantía total un 10 por 100 del precio del contrato.

En caso de que se hagan efectivas sobre la garantía las penalidades o indemnizaciones exigibles al adjudicatario, éste deberá reponer o ampliar aquélla, en la cuantía que corresponda, en el



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

plazo de quince días naturales desde la ejecución, incurriendo en caso contrario en causa de resolución.

Cuando, como consecuencia de una modificación del contrato, experimente variación el precio del mismo, deberá reajustarse la garantía, para que guarde la debida proporción con el nuevo precio modificado, en el plazo de quince días naturales contados desde la fecha en que se notifique al empresario el acuerdo de modificación. A estos efectos no se considerarán las variaciones de precio que se produzcan como consecuencia de una revisión del mismo.

Sin el reajuste de la garantía en el plazo establecido no podrá llevarse a cabo la formalización de la modificación del contrato, siendo causa de resolución del contrato.

La garantía definitiva no será devuelta o cancelada hasta que se haya producido el vencimiento del plazo de garantía y cumplido satisfactoriamente el contrato de que se trate, o hasta que se declare la resolución de éste sin culpa del contratista.

La garantía responderá de los conceptos establecidos en el artículo 110 de la LCSP, así como de lo establecido en el presente Pliego.

Abono del importe de los anuncios (en su caso).

Seguro de responsabilidad civil.

Compromiso de contratar y mantener en vigor durante todo el plazo de ejecución de los trabajos y el plazo de garantía establecidos en el presente Pliego un seguro que cubra su responsabilidad y que abarque los riesgos indicados en la cláusula 17 del presente pliego.

Escritura de formalización de la Unión Temporal de Empresas (en caso de proceder).

En el caso de que el licitador que haya presentado la oferta económicamente más ventajosa sea una unión temporal de empresas, deberá aportar la escritura pública de formalización de la misma, cuya duración será coincidente con la del contrato hasta su extinción. En dicha escritura deberá nombrarse un representante o apoderado único de la unión con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo, sin perjuicio de la existencia de poderes mancomunados que puedan otorgar las empresas para cobros y pagos de cuantía significativa.

Documentación en soporte informático.

Cuando así se establezca en el [apartado 28](#) del Cuadro Resumen de Características el licitador clasificado deberá presentar en soporte informático y debidamente escaneada la documentación correspondiente a los sobres, y en las condiciones que se mencionan en dicho apartado.

Otra documentación.

Cualesquiera otros documentos acreditativos de su aptitud para contratar que le reclame el órgano de contratación, o de la efectiva disposición de los medios que se hubiesen comprometido a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato conforme al artículo 76.2 de la LCSP.

12.3.- RESOLUCIÓN DE ADJUDICACIÓN.

El órgano de contratación deberá adjudicar el contrato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la documentación.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

La resolución motivada de adjudicación, expresada en los términos establecidos en artículo 150 de la LCSP, se notificará a los candidatos o licitadores y, simultáneamente, se publicará en el perfil de contratante.

La notificación se efectuará por correo electrónico a la dirección que los licitadores o candidatos hubiesen designado al presentar sus proposiciones, en los términos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y LCSP.

Cuando no proceda la adjudicación del contrato al licitador que haya presentado la oferta económicamente más ventajosa por no cumplir éste las condiciones necesarias para ello, antes de proceder a una nueva convocatoria la Administración procederá a recabar la misma documentación al licitador o licitadores siguientes a aquél, por el orden en que hayan quedado clasificadas sus ofertas, siempre que ello fuese posible, en cuyo caso se concederá a éste los plazos establecidos en las cláusulas 12.2.1 y 12.2.2 para cumplimentar la documentación señalada en ellas, y así se procederá sucesivamente hasta que se presente correctamente la documentación exigida.

Adjudicado el contrato y transcurridos dos meses desde la notificación de la resolución de adjudicación sin que se haya interpuesto recurso, la documentación que acompaña a las proposiciones quedará a disposición de los interesados. Si éstos no retiran su documentación dentro del mes siguiente a la finalización del citado plazo, el órgano de contratación no estará obligado a seguirla custodiando.

13.- PERFECCIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

13.1.- Los contratos se perfeccionan mediante la formalización realizada por el órgano de contratación. El Ayuntamiento no podrá contratar verbalmente, salvo que el contrato tenga carácter de emergencia.

13.2.- Los contratos del Ayuntamiento se formalizarán en documento administrativo, constituyendo dicho documento título suficiente para acceder a cualquier registro público, pudiendo, no obstante, elevarse a escritura pública cuando lo solicite el contratista, siendo a su costa los gastos derivados de su otorgamiento.

En el caso de otorgamiento de escritura pública, el contratista hará entrega de una copia simple en el Servicio de Contratación del Ayuntamiento de Toledo.

Serán de cuenta del adjudicatario o adjudicatarios, en su caso, los gastos derivados de la formalización del contrato.

13.3.- Plazos.

13.3.1.- Si el contrato es susceptible de recurso especial en materia de contratación conforme al artículo 44 de la LCSP, la formalización no podrá efectuarse antes de que transcurran quince días hábiles desde que se remita la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos.

El órgano de contratación requerirá al adjudicatario para que formalice el contrato en plazo no superior a cinco días naturales a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior sin que se hubiera interpuesto recurso que lleve aparejada la suspensión de la formalización del contrato. De igual



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

forma procederá cuando el órgano competente para la resolución del recurso hubiera levantado la suspensión.

13.3.2.- En los restantes casos, la formalización del contrato deberá efectuarse no más tarde de los quince días hábiles siguientes a aquél en que se reciba la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos en la forma prevista en el artículo 153.3 de la LCSP.

13.4.- Cuando por causas imputables al adjudicatario no se hubiese formalizado el contrato dentro del plazo indicado, la Administración podrá acordar la incautación sobre la garantía definitiva del importe de la garantía provisional que, en su caso hubiese exigido. No obstante, en caso de que no se hubiera constituido garantía provisional, la Administración podrá acordar la incautación sobre la garantía definitiva del importe indicado en el [apartado 10](#) del Cuadro Resumen de Características, que no podrá ser superior al 3 por 100 del presupuesto del contrato, IVA excluido.

13.5.- La formalización del contrato se publicará en el perfil de contratante indicando, como mínimo, los mismos datos mencionados en el anuncio de la adjudicación.

13.6.- Simultáneamente con la firma del contrato, deberá ser firmado por el adjudicatario el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares y demás documentos integrantes del contrato.

13.7.- No se podrá iniciar la ejecución del contrato sin la previa formalización, excepto en los casos previstos de tramitación de emergencia.

III. EJECUCIÓN DEL CONTRATO

14.- RESPONSABLE DEL CONTRATO.

El órgano de contratación designará un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada. El responsable del contrato podrá ser una persona física o jurídica, vinculada al ente, organismo o entidad contratante o ajena a él.

Su nombramiento se especificará en el [apartado 29](#) del Cuadro Resumen de Características.

El responsable del contrato y su personal colaborador, acompañados por el delegado del contratista, tendrán libre acceso a los lugares donde se realice el servicio.

15.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

15.1.- CONDICIONES DE EJECUCIÓN.

15.1.1.- La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista.

El contrato se ejecutará con sujeción a lo establecido en su clausulado y en los pliegos, y de acuerdo con las instrucciones que para su interpretación diere al contratista el responsable del contrato.

El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO Servicio de Contratación y Patrimonio

Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

El Ayuntamiento se reserva el derecho a efectuar cuantas comprobaciones estime convenientes de las calidades de los servicios prestados.

15.1.2.- El contratista indicará los nombres de las personas adscritas a la empresa que tiene previsto designar y que cumplen los requisitos que se exigirán en el momento de su aceptación por el Ayuntamiento. El contratista estará obligado a asignar para la ejecución de los trabajos a que se refiere el presente Pliego, los profesionales cuyo nombre figure en su oferta, con la dedicación definida en la misma. Por consiguiente, durante la vigencia del contrato, el personal asignado al mismo con dedicación completa, no podrá intervenir en otro trabajo. Asimismo, el contratista no podrá sustituir al personal cualificado establecido en su oferta, sin la expresa autorización del responsable del contrato.

15.1.3.- Dirección y gestión del contrato.

El contratista aporta su propia dirección y gestión al contrato, siendo responsable de la organización del servicio.

La empresa contratista dispondrá, para la ejecución del contrato, de una estructura jerarquizada, que se precisará en el estudio organizativo del servicio, que se hará responsable de impartir a sus trabajadores las correspondientes órdenes, criterios de realización del trabajo y directrices de cómo distribuirlo.

Le corresponderán a la Administración los poderes de verificación y control de la contrata establecidos en la LCSP, absteniéndose para ello de ejercer función alguna de control, dirección u organización del personal de la empresa contratista.

15.1.4.- Período de confidencialidad.

El contratista deberá respetar el carácter confidencial de aquella información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato a la que se le hubiese dado el referido carácter en el [apartado 24](#) del Cuadro Resumen de Características, o que por su propia naturaleza deba ser tratada como tal. Este deber se mantendrá durante un plazo de cinco años desde el conocimiento de esa información, salvo que en el [apartado 24](#) del Cuadro Resumen de Características se establezca un plazo mayor.

15.2.- OBLIGACIONES ESENCIALES O ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

En el [apartado 21](#) del Cuadro Resumen de Características podrán establecerse obligaciones esenciales o especiales de ejecución del contrato, así como los efectos que se producirán en caso de incumplimiento.

16.- OBLIGACIONES LABORALES, SOCIALES Y ECONÓMICAS DEL CONTRATISTA.

16.1.- El personal adscrito a la prestación del servicio dependerá exclusivamente del contratista, quien tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su calidad de empresario respecto del mismo.

El contratista responderá de cuantas obligaciones le vienen impuestas en su carácter de empleador, así como del cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

seguridad social y de seguridad y salud laboral, con respecto al personal que emplee en la ejecución del servicio objeto del contrato.

Se establece la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados en su caso por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos.

16.2.- Corresponderá y será a cargo del contratista:

- a) La obtención de las autorizaciones y licencias, documentos o cualquier información, tanto oficiales como particulares, que se requieran para la realización del servicio contratado.
- b) Los gastos de comprobación de materiales, vigilancia del proceso de ejecución y posterior asistencia durante el plazo de garantía.
- c) Las pruebas, ensayos o informes necesarios para verificar la correcta ejecución del servicio contratado, con el límite del 1% del precio total del contrato.
- d) La indemnización de los daños que se causen tanto a la Administración como a terceras personas, como consecuencia de las operaciones que requiera la ejecución del servicio, salvo cuando tales perjuicios hayan sido ocasionados por una orden inmediata y directa de la Administración.

16.3.- En cualquier caso, el contratista indemnizará al Ayuntamiento de Toledo de toda cantidad que se viese obligada a pagar por incumplimiento de las obligaciones establecidas en este pliego, aunque ello le venga impuesto por resolución judicial o administrativa.

16.4.- El empresario responderá de la custodia y conservación de los materiales que el Ayuntamiento les facilite para la prestación del servicio objeto del contrato.

17.- SEGUROS.

El contratista deberá tener suscritos los seguros obligatorios, así como un seguro que cubra las responsabilidades que se deriven de la ejecución del contrato, en los términos que, en su caso, se indique en este Pliego y en el pliego de prescripciones técnicas.

Para acreditar este requisito será preciso que el contratista presente una copia de la siguiente documentación sobre la póliza de seguros en vigor y según lo señalado en el [apartado 40](#) del Cuadro Resumen de Características:

- Condiciones especiales.
- Condiciones particulares.
- Condiciones generales.

18.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

18.1.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), queda informado de que los datos personales que en su caso sean recogidos a través de la presentación de su oferta y demás documentación necesaria para proceder a la contratación de la prestación del servicio indicado en el [apartado 1](#) del Cuadro Resumen de Características, serán tratados por el AYUNTAMIENTO DE TOLEDO con domicilio en plaza del Consistorio, 1, 45071 – Toledo, con la finalidad de garantizar el adecuado mantenimiento, cumplimiento y control del desarrollo del contrato.

En el caso en que el adjudicatario aporte documentos que contengan datos de carácter personal de sus trabajadores o terceros, ya sea durante la presentación de la oferta o la ejecución del contrato, garantiza que dicha información procede de ficheros o tratamientos previamente inscritos en el Registro General de Protección de Datos y cumple todas las garantías previstas en la citada norma respecto al derecho de información y, en su caso, consentimiento de los interesados para llevar a cabo la cesión de datos al AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

18.2.- Asimismo, si en el [apartado 25](#) del Cuadro Resumen de Características se hubiese indicado la necesidad de acceder por parte del adjudicatario a datos de carácter personal tratados en ficheros titularidad del AYUNTAMIENTO DE TOLEDO, éste garantiza el cumplimiento de las obligaciones impuestas por los artículos 12 de la LOPD y 20 y siguientes del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante RDLOPD), adquiriendo la condición de encargado del tratamiento, no teniendo la consideración dicho acceso, de cesión o comunicación de datos de carácter personal.

El adjudicatario reconoce expresamente que el AYUNTAMIENTO DE TOLEDO es el responsable de los ficheros a los que acceda, procediendo a su tratamiento de acuerdo con las instrucciones que ésta le proporcione, por lo que no podrá aplicarlos o utilizarlos con fines distintos a los previstos en el [apartado 1](#) del Cuadro Resumen de Características.

El adjudicatario se compromete a no realizar ninguna cesión de los datos, salvo que tal cesión fuese imprescindible para la efectiva prestación del servicio, en cuyo caso solicitará la autorización de la Ayuntamiento. El acceso a datos de carácter personal contenidos en ficheros titularidad del AYUNTAMIENTO DE TOLEDO por parte de un subcontratista no tendrá la consideración de cesión de datos siempre y cuando se cumplan los requisitos especificados en la cláusula 19.

Si el adjudicatario desarrollase el tratamiento de datos de carácter personal en sus propios equipos, dispositivos o soportes informáticos o en sus instalaciones, se compromete a destruir los datos proporcionados por la Ayuntamiento así como el resultado de cualquier elaboración de los mismos y los soportes o documentos en que se halle recogida la información o, en su caso, a devolvérselos a la Ayuntamiento en función de la decisión tomada por la misma en cada caso, o lo que se deduzca de la naturaleza y condiciones del contrato.

En caso de ser necesario que el adjudicatario conserve los datos o una parte de los mismos a efectos de la atención de posibles responsabilidades que pudiesen derivarse del tratamiento, éstos deberán permanecer convenientemente bloqueados hasta que transcurran los plazos de prescripción correspondientes, momento en que deberán ser destruidos. La Ayuntamiento deberá tener conocimiento de ello así como de las medidas que garanticen el adecuado bloqueo de los datos y finalmente su destrucción.



**Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.**

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio**

El adjudicatario se obliga a guardar secreto profesional respecto a todos los datos de carácter personal que conozca y a los que tenga acceso durante la realización del contrato de prestación de servicios. Igualmente, se obliga a custodiar e impedir el acceso a los datos de carácter personal a cualquier tercero ajeno al mismo. Las anteriores obligaciones se extienden a toda persona que pudiera intervenir en cualquier fase del tratamiento por cuenta del adjudicatario y subsistirán aun después de terminados los tratamientos efectuados en el marco del contrato.

El adjudicatario se compromete a comunicar y hacer cumplir a sus empleados, asignados a la prestación del servicio, las obligaciones establecidas en los apartados anteriores.

El adjudicatario manifiesta cumplir con las medidas de seguridad correspondientes a sus ficheros y se compromete a aplicar a los datos facilitados por el AYUNTAMIENTO DE TOLEDO, las medidas de seguridad previstas en el Título VIII del RDLOPD, de acuerdo con las categorías de datos tratados.

Salvo que en el [apartado 25](#) del Cuadro Resumen de Características se indique lo contrario, el adjudicatario trasladará al AYUNTAMIENTO DE TOLEDO, cualquier solicitud de ejercicio de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición que hubiese recibido por parte de los interesados cuyos datos sean objeto de tratamiento en el marco de la prestación del servicio, a fin de que sea resuelta por el AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

Dicho traslado deberá ser inmediato, de forma que permita al AYUNTAMIENTO DE TOLEDO respetar los plazos legalmente establecidos de atención al ejercicio de sus derechos por parte de los interesados, asumiendo el adjudicatario la responsabilidad que se pueda derivar del incumplimiento de dichos plazos por causa imputable a la falta o tardanza en su comunicación al AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

En el caso en que el adjudicatario asuma la atención al ejercicio de dichos derechos, se compromete a respetar los plazos y formalidades establecidos en los artículos 15 a 17 de la LOPD y el Título III del RDLOPD.

Cualquier tratamiento de los datos que no se ajuste a lo anteriormente dispuesto, será responsabilidad exclusiva del adjudicatario frente a terceros y frente a la Ayuntamiento, ante la que responderá por los daños y perjuicios que le hubiere podido causar, siendo considerado también responsable del tratamiento a estos efectos.

18.3.- Los contratos que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal, aunque no se haya reflejado tal extremo en el [apartado 25](#) del Cuadro Resumen de Características, deberán respetar en su integridad la LOPD, y su normativa de desarrollo. Para el caso de que la contratación implique el acceso del contratista a datos de carácter personal de cuyo tratamiento sea responsable la entidad contratante, aquél tendrá la consideración de encargado del tratamiento. En este supuesto, el acceso a esos datos no se considerará comunicación de datos, cuando se cumpla lo previsto en el artículo 12.2 y 3 de la LOPD. En todo caso, las previsiones del artículo 12.2 de dicha Ley deberán de constar por escrito.

18.4.- Conforme al artículo 83 del RDLOPD, y salvo que el contrato implique el tratamiento de datos de carácter personal, queda expresamente prohibido el acceso, por parte del adjudicatario y las personas a su cargo, a los datos de carácter personal que puedan ser tratados por el AYUNTAMIENTO DE TOLEDO para sus propios fines legítimos, así como a cualquier soporte, documento o recurso del sistema de información en que sean tratados. Asimismo, el



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

adjudicatario se obliga a mantener el debido secreto profesional respecto de los datos de carácter personal que con carácter excepcional pudiera conocer con motivo de la prestación del servicio objeto del contrato, tanto durante, como después de finalizada la prestación de servicios, comprometiéndose a exigir el mismo nivel de compromiso a cualquier persona que dentro de su organización, pueda conocer datos de carácter personal contenidos en ficheros responsabilidad del AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

19.- SUBCONTRATACIÓN.

19.1.- El contratista podrá concertar con terceros la realización parcial de la prestación, salvo que en el [apartado 26](#) del Cuadro Resumen de Características se prohíba expresamente o que por su naturaleza y condiciones se deduzca que el contrato ha de ser ejecutado directamente por el adjudicatario.

En el citado apartado se indicará la parte o tanto por ciento de las prestaciones susceptibles de ser subcontratadas por el contratista, de acuerdo con lo establecido en el artículo 215 de la LCSP.

En todo caso, y conforme a lo establecido en el artículo 215.2.b) de la LCSP, el contratista deberá comunicar por escrito, tras la adjudicación del contrato y, a más tardar, cuando inicie la ejecución de este, al órgano de contratación la intención de celebrar los subcontratos, señalando la parte de la prestación que se pretende subcontratar y la identidad, datos de contacto y representante o representantes legales del subcontratista, y justificando suficientemente la aptitud de este para ejecutarla por referencia a los elementos técnicos y humanos de que dispone y a su experiencia, y acreditando que el mismo no se encuentra incurso en prohibición de contratar de acuerdo con el artículo 71 de la LCSP.

19.2.- Si se ha previsto la posibilidad de subcontratación y el contratista ha indicado en su oferta la parte del contrato que tenga previsto subcontratar, éste deberá comunicar anticipadamente y por escrito a la Administración la intención de celebrar los subcontratos, señalando la parte de la prestación que se pretende subcontratar y la identidad del subcontratista, y justificando suficientemente la aptitud de éste para ejecutarla por referencia los elementos técnicos y humanos de que dispone y a su experiencia.

19.3.- En el caso en que en el [apartado 25](#) del Cuadro Resumen de Características se especifique el acceso a datos de carácter personal por el/los subcontratistas, éste/os se considerará/n asimismo encargado/s del tratamiento, obligándose el adjudicatario a exigir contractualmente a el/los subcontratista/s, la implementación en sus instalaciones de las medidas de seguridad del nivel especificado en el [apartado 25](#) del Cuadro Resumen de Características previstas en el Título VIII del RDLOPD, así como los demás extremos previstos en los artículos 9, 10 y 12 de la LOPD y demás concordantes del citado Real Decreto que la desarrolla reglamentariamente. Dicho contrato deberá contener expresa mención a las instrucciones dictadas por la AYUNTAMIENTO DE TOLEDO en relación con la prestación del servicio, sin perjuicio de cualesquiera otras adicionales que el adjudicatario exija al/los subcontratista/s en el marco de las establecidas por la AYUNTAMIENTO DE TOLEDO.

19.4.- La Administración podrá comprobar el estricto cumplimiento de los pagos que el contratista ha de hacer a los posibles subcontratistas que participan en los mismos en las condiciones y con los efectos previstos en los artículos 216 y 217 de la LCSP.

20.- PENALIDADES.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

20.1.- Penalidades por demora en la ejecución del contrato.

El contratista está obligado a cumplir el contrato dentro del plazo total fijado para la realización del mismo, así como de los plazos parciales señalados para su ejecución sucesiva.

La constitución en mora del contratista no precisará intimación previa por parte del Ayuntamiento de Toledo. La imposición de penalidades consecuentes con dicho retraso se aplicará automáticamente por el órgano de contratación.

Si llegado al término de cualquiera de los plazos parciales o del final, el contratista hubiera incurrido en demora por causas imputables al mismo, el Ayuntamiento de Toledo podrá optar indistintamente, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 192 de la LCSP, por la resolución del contrato con pérdida de garantía definitiva o por la imposición de las penalidades establecidas en el citado artículo, en caso de no figurar expresamente las mismas en el [apartado 22](#) del Cuadro Resumen de Características.

El importe de las penalidades no excluye la indemnización a que pudiese tener derecho la Administración por daños y perjuicios originados por la demora del contratista.

Si el retraso fuera por motivos no imputables al contratista se estará a lo dispuesto en el artículo 195.2 del LCSP.

20.2.- Penalidades por cumplimiento defectuoso o incumplimiento de los compromisos o de las obligaciones esenciales de ejecución del contrato.

El [apartado 22](#) del Cuadro Resumen de Características podrá incluir penalidades para el caso de cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del contrato o para el supuesto de incumplimiento de los compromisos o de las obligaciones esenciales de ejecución del contrato que se hubiesen establecido. Estas penalidades deberán ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento y su cuantía no podrá ser superior al 10 por 100 del presupuesto del contrato IVA excluido.

Para la imposición de este tipo de penalidades se sustanciará un procedimiento en el que necesariamente tendrá lugar trámite de audiencia al contratista.

20.3 Penalidad en caso de retirada injustificada de la proposición: 3 % del importe del contrato, IVA excluido.

20.4 Penalidad por 130.4 incumplimiento sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo: 5% del precio del contrato, con el límite señalado en el art. 192.1 de la LCSP.

21.- RECEPCIÓN.

El contrato se entenderá cumplido por el contratista cuando éste haya realizado, de acuerdo con los términos del mismo y a satisfacción de la Administración, la totalidad de la prestación.

Su constatación exigirá por parte de la Administración un acto formal y positivo de recepción o conformidad dentro del mes siguiente a la entrega o realización del objeto del contrato, acto al que asistirá el órgano interventor de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional tercera de la LCSP.

NOMBRE: Jerónimo Martínez García
Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Toledo - <https://sede.toledo.es> - Código Seguro de Verificación: 45071IDD0C2455F137A8C19324980
PUESTO DE TRABAJO: Secretario General de Gobierno
FECHA DE FIRMA: 05/09/2018
HASH DEL CERTIFICADO: 8E35540F7A7DD953E5CC472E8214CF3E4DCA507F



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

La Administración determinará si la prestación realizada por el contratista se ajusta a las prescripciones establecidas para su ejecución y cumplimiento, requiriendo, en su caso, la realización de las prestaciones contratadas y la subsanación de los defectos observados con ocasión de la recepción. Si los trabajos efectuados no se adecuan a la prestación contratada, como consecuencia de vicios o defectos imputables al personal contratista, podrá rechazar la misma quedando exento de la obligación de pago o teniendo derecho, en su caso, a la recuperación del precio satisfecho.

22.- ABONO DEL PRECIO.

22.1.- El contratista tendrá derecho al abono del precio convenido, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato, correspondiente a los trabajos efectivamente realizados y formalmente recibidos por la Administración.

Procederá el abono del precio, en su caso a subcontratistas, si así se hubiere establecido en el [apartado 7](#) del Cuadro Resumen de Características.

22.2.- El pago del precio se realizará, según se indique en el [apartado 7](#) del Cuadro Resumen de Características, de una sola vez a la finalización del trabajo o mediante pagos parciales, previa recepción de conformidad.

22.3.- El pago del precio se efectuará previa presentación de factura en el Registro que se indique en el [apartado 7](#) del Cuadro Resumen de Características, debiendo ser repercutido como partida independiente el IVA en el documento que se presente para el cobro, sin que el importe global contratado experimente incremento alguno.

En la factura y en el [apartado 7](#) del Cuadro Resumen de Características se incluirá la identificación del órgano de contratación y el destinatario.

22.4.- La Administración deberá aprobar los documentos que acrediten la conformidad con lo dispuesto en el contrato de los servicios prestados, dentro de los treinta días naturales siguientes a la efectiva prestación del servicio.

22.5.- La Administración tendrá la obligación de abonar el precio dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de los documentos que acrediten la conformidad con los servicios prestados.

22.6.- La Administración, dentro del plazo de treinta días a contar desde la fecha del acta de recepción o conformidad, deberá acordar y notificar al contratista la liquidación correspondiente del contrato, y abonarle, en su caso, el saldo resultante. No obstante, si la Administración recibe la factura con posterioridad a la fecha en que tiene lugar dicha recepción, el plazo de treinta días se contará desde que el contratista presente la citada factura en el Registro correspondiente.

22.7.- El contratista tendrá derecho a percibir abonos a cuenta por el importe de las operaciones preparatorias de la ejecución del contrato y que estén comprendidas en el objeto del mismo, debiéndose asegurar los referidos pagos mediante la prestación de garantía.

Los abonos a cuenta por operaciones preparatorias se fijarán discrecionalmente por el Ayuntamiento de Toledo previa propuesta en su caso del Responsable del contrato, sin que en ningún caso puedan superar el 70% del valor real de las operaciones ni el 20% del importe líquido de la parte del servicio que reste por ejecutar.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

En todo caso, estos abonos requerirán petición expresa del adjudicatario y se incluirán como "abonos a cuenta por operaciones preparatorias" en las correspondientes valoraciones.

22.8.- En el supuesto de que la recepción del servicio objeto del contrato, no pueda tener carácter definitivo, por cualquier causa debidamente justificada y no imputable a la empresa adjudicataria, ésta podrá solicitar un abono a cuenta con cargo al importe de los trabajos realizados hasta la fecha, cuya cuantía no podrá exceder del 70% de dicho importe. El Ayuntamiento, a la vista de la circunstancia de cada caso, podrá aprobar o denegar esta solicitud de abono a cuenta.

En caso afirmativo, el importe de este abono deberá ser garantizado por la empresa adjudicataria en cualquiera de las formas de constitución de garantías establecidas en el artículo 110 de la LCSP.

22.9.- Los contratistas que tengan derecho de cobro frente al Ayuntamiento de Toledo, podrán ceder el mismo conforme a Derecho. Para que la cesión del derecho de cobro sea efectiva frente al Ayuntamiento de Toledo, será requisito imprescindible la notificación fehaciente a la misma del acuerdo de cesión.

22.10.- Tramitación de Facturas: según acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno de la ciudad de Toledo de fecha 16 de febrero de 2011:

Del cumplimiento del contrato se levantará el correspondiente acta de recepción o comprobación de ejecución del suministro, debidamente suscrita de conformidad por las partes legalmente intervinientes.

La factura única o última y final o certificación en su caso última y final, acreditativa de la ejecución del objeto contractual se ajustará a las siguientes determinaciones:

La factura o certificación, hará referencia al órgano gestor responsable de la obligación económica (Unidad Gestora).

Se expedirá en la misma fecha en que se haya señalado conformidad de ejecución de los trabajos, resultando en consecuencia, coincidente su fecha con la del acta de recepción o comprobación.

Las facturas o documentos justificativos de las prestaciones realizadas deben entregarse en el Registro General del Ayuntamiento, para su anotación en el Registro de la Intervención General Municipal.

23.- ABONO DE LOS INTERESES DE DEMORA Y COSTES DE COBRO.

Si la Administración no abonase el precio en el plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha de los documentos que acrediten la conformidad con los servicios prestados, deberá abonar al contratista los intereses de demora y la indemnización por los costes de cobro, en los términos previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. Para que haya lugar al inicio del cómputo de plazo para el devengo de intereses, el contratista deberá haber cumplido la obligación de presentar la factura ante el Registro indicado en el [apartado 7](#) del Cuadro Resumen de Características, en tiempo y forma, en el plazo de treinta días naturales desde la fecha de efectiva prestación del servicio.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

En todo caso, si el contratista incumpliera el plazo de treinta días naturales para presentar la factura ante el Registro, el devengo de intereses no se iniciará hasta transcurridos treinta días naturales desde la fecha de presentación de la factura en el Registro, sin que la Administración haya aprobado la conformidad, si procede, y efectuado el correspondiente abono.

Asimismo si se produjera demora en el pago del saldo de liquidación, la persona contratista tendrá derecho a percibir los intereses de demora y la indemnización por los costes de cobro en los términos previstos en la citada Ley 3/2004.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el R.D. 1040/2017 de 22 de diciembre Real Decreto 1040/2017, de 22 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del periodo medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas y las condiciones y el procedimiento de retención de recursos de los regímenes de financiación, previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

24.- PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS.

Quedarán en propiedad del Ayuntamiento de Toledo tanto el servicio recibido como los derechos inherentes a los trabajos realizados, su propiedad industrial y comercial, reservándose la Administración su utilización, no pudiendo ser objeto de comercialización, reproducción u otro uso no autorizado expresamente por el Ayuntamiento de Toledo, y éste, en consecuencia, podrá recabar en cualquier momento la entrega de los documentos o materiales que la integren, con todos sus antecedentes, datos o procedimientos.

Los contratos de servicios que tengan por objeto el desarrollo y la puesta a disposición de productos protegidos por un derecho de propiedad intelectual o industrial llevarán aparejada la cesión de éste a la Administración contratante.

El contratista tendrá la obligación de proporcionar en soporte informático a la Administración todos los datos, cálculos, procesos y procedimientos empleados durante la elaboración de los trabajos.

Los trabajos que constituyan objeto de propiedad intelectual, se entenderán expresamente cedidos en exclusiva a la Administración contratante, salvo en el caso de derechos preexistentes, en los que la cesión puede no ser con carácter de exclusividad.

25.- PLAZO DE GARANTÍA.

25.1.- El plazo mínimo de garantía será el fijado en el [apartado 10](#) del Cuadro Resumen de Características. Los ofertantes podrán en su caso (previsto en los criterios de adjudicación) ampliar este plazo, que comenzará a contarse desde la fecha de la recepción o conformidad, ya sea total o parcial, que se consignará en el contrato.

Se exceptúan del plazo de garantía aquellos contratos en los que por su naturaleza o características no resulte necesario, lo cual deberá justificarse debidamente en el [apartado 10](#) del Cuadro Resumen de Características.

25.2.- Si durante el plazo de garantía se acreditase la existencia de vicios o defectos en los trabajos efectuados el órgano de contratación tendrá derecho a reclamar al contratista la subsanación de los mismos.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

25.3.- Terminado el plazo de garantía sin que la Administración haya formalizado alguno de los reparos anteriormente enumerados, el contratista quedará exento de responsabilidad por razón de la prestación efectuada.

25.4.- El contratista tendrá derecho a conocer y ser oído sobre las observaciones que se formulen en relación con el cumplimiento de la prestación contratada.

26.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.

26.1.- El contrato solo podrá ser modificado por razones de interés público en los casos y en la forma prevista en libro II de la LCSP.

26.2.- En el [apartado 5](#) del Cuadro Resumen de Características se indicará la posibilidad o no de modificación del contrato, detallándose, en caso afirmativo, de forma clara, precisa e inequívoca las condiciones en que podrá hacerse uso de la misma, así como el alcance y límites de dichas modificaciones, con expresa indicación del porcentaje del precio del contrato al que como máximo pueda afectar, y el procedimiento que haya de seguirse para ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la LCSP.

26.3.- Todas aquellas modificaciones no previstas en el [apartado 5](#) del Cuadro Resumen de Características sólo podrán efectuarse cuando se justifique suficientemente la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 205 de la LCSP.

26.4.- Las modificaciones acordadas por el órgano de contratación serán obligatorias para el contratista y deberán formalizarse conforme a lo dispuesto en el artículo 153 de la LCSP.

26.5.- Cuando como consecuencia de modificaciones del contrato de servicios de mantenimiento acordadas conforme a lo establecido en el artículo 203 y en el título I del libro II de la LCSP, se produzca aumento, reducción o supresión de equipos a mantener o la sustitución de unos equipos por otros, siempre que los mismos estén contenidos en el contrato, estas modificaciones serán obligatorias para el contratista, sin que tenga derecho alguno, en caso de supresión o reducción de unidades o clases de equipos, a reclamar indemnización por dichas causas.

26.6.- En los casos en que la determinación del precio se realice mediante unidades de ejecución, no tendrán la consideración de modificaciones, siempre que así se haya establecido en el pliego de cláusulas administrativas particulares, la variación que durante la correcta ejecución de la prestación se produzca exclusivamente en el número de unidades realmente ejecutadas sobre las previstas en el contrato, las cuales podrán ser recogidas en la liquidación, siempre que no representen un incremento del gasto superior al 10 por ciento del precio del contrato.

En determinados servicios complejos en los que la ejecución del contrato lleve aparejados costes de inversión iniciales y se prevea que las obras o equipamientos que se generen vayan a incorporarse al patrimonio de la entidad contratante al concluir o resolverse el contrato, podrá establecerse un sistema de retribución que compense por las mismas.

27.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

El contrato se extingue por cumplimiento o por resolución.

A la extinción del contrato no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal del órgano de contratación.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

27.1.- EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

El contrato se extingue por el cumplimiento por parte del contratista de la totalidad de la prestación, de acuerdo con los términos establecidos en el mismo.

27.2.- EXTINCIÓN POR RESOLUCIÓN DEL CONTRATO.

1. Son causas de resolución del contrato, además de las previstas en los artículos 211 y 313 de la LCSP, las establecidas en el [apartado 23](#) del Cuadro Resumen de Características.

2. Para la aplicación de las causas de resolución se estará a lo dispuesto en el artículo 212 de la LCSP.

3. En cuanto a los efectos de la resolución se estará a lo previsto en los artículos 213 y 313 del LCSP, con la particularidad de que en los casos de resolución del contrato por incumplimiento culpable del contratista se podrá acordar, en todo caso, la incautación de la garantía definitiva, previa audiencia del contratista.

IV. PRERROGATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN, JURISDICCIÓN Y RECURSOS.

28.- PRERROGATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

El órgano de contratación ostenta la prerrogativa de interpretar los contratos administrativos y resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento. Igualmente podrá modificar los contratos celebrados y acordar su resolución, dentro de los límites y con sujeción a los requisitos y efectos señalados en el presente pliego, en la LCSP y sus disposiciones de desarrollo.

Los acuerdos que dicte el órgano de contratación, previo informe de los órganos competentes, en el ejercicio de sus prerrogativas de interpretación, modificación y resolución, pondrán fin a la vía administrativa y serán inmediatamente ejecutivos.

29.- JURISDICCIÓN COMPETENTE.

Las cuestiones litigiosas relativas a la preparación, adjudicación, efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos serán competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

30.- RECURSOS.

Procederá la interposición del recurso contencioso-administrativo conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de la interposición, con carácter potestativo, del recurso de reposición previsto en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

31.- IDENTIFICACIÓN DE ÓRGANOS.

De conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero se hace constar:

31.1.- IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONTABILIDAD PÚBLICA: GESTION PRESUPUESTARIA Y CONTABILIDAD.

31.2.- ÓRGANO DE CONTRATACIÓN: JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE TOLEDO.



Documento aprobado por JGCT
en sesión ordinaria de 7 de marzo de 2018.
Toledo, a 8 de marzo de 2018.
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO,
Fdo.: Jerónimo Martínez García.
Modificado en 20 de junio de 2018.
Modificado en 30 de agosto de 2018.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
Servicio de Contratación y Patrimonio

31.3.- DESTINATARIO QUE DEBE CONSTAR EN LA FACTURA CORRESPONDIENTE: Se identificará a la Unidad Gestora proponente del contrato y encargada en consecuencia de la gestión, supervisión y control de su ejecución, junto a la identificación Excmo. Ayuntamiento de Toledo. A tal objeto figura la Unidad Gestora proponente del contrato en el [apartado 1](#) del cuadro de características que encabeza este Pliego.

Toledo, agosto de 2018.

POR EL SERVICIO DE CONTRATACION Y PATRIMONIO.

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial
Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2017-2020, número de código de convenio 45000305011981, suscrito por la parte empresarial por cuatro representantes de la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo, y por la parte social por cuatro representantes de CCOO y cuatro representantes del sindicato UGT, presentado ante este organismo el día 10 de octubre de 2017, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 16 de noviembre de 2017. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 22 de noviembre de 2017.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO Y SU PROVINCIA 2017, 2018, 2019 y 2020

PREAMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo y las centrales sindicales UGT-FICA TOLEDO y CC.OO.-INDUSTRIA TOLEDO, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Ámbito funcional.

Será el establecido en los distintos acuerdos de ámbito estatal en el sector.

A título enunciativo y no limitativo, tenemos los siguientes: comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el sector del metal.



De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en el presente convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio, están incluidas en el anexo I del convenio estatal.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020. (4 años)

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.



6. Garantías personales.

Las empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en los artículos 26.5 y 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen los niveles retribuidos en las mejoras económicas establecidas por las empresas a favor de sus productores, podrán ser compensadas con las fijadas en el presente convenio, siendo sólo aplicable al mismo, en cuanto a la diferencia si existiera. Se respetaran asimismo, las situaciones personales, que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que les corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegadas y delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, según se recoge en el artículo 64.4d) del Estatuto de los Trabajadores.

8. Productividad.

Conscientes las partes de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones a nivel provincial, tomando como base los siguientes criterios:

a) El reconocimiento de que los salarios de productividad corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y por lo tanto exigible al trabajador/a.

b) Los elementos que pesan sobre el nivel de productividad de una empresa que se han de considerar para la conducción de aumentos de productividad son los siguientes:

- Reducción del absentismo
- Sistema de organización técnica del trabajo.
- Nivel tecnológico del equipo productivo.
- Antigüedad de la maquinaria.
- Política de inversiones.
- Política de producción: productos a fabricar y materias primas a utilizar.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Estructura en la plantilla: categoría, niveles de autoridad, relaciones de dependencia jerárquica, etc.
- Empleo: mantenimiento de empleo, nuevos ingresos, jubilaciones, traslados.
- En el clima de la situación de las relaciones laborales.
- Política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- Racionalización de la organización productiva.

Los planes de productividad se establecen con la participación de los representantes de los trabajadores/as, considerando los factores anteriores y garantizando la vigilancia de su cumplimiento por ambas partes.

9. Absentismo.

Para mantener los niveles de productividad que asegure la necesaria estabilidad en las empresas que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores/as cooperará decididamente en la reducción del absentismo, de forma que la presencia, actividad y normalidad hagan posible los fines expresados.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

10. Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del sector del metal.



Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los comités de empresa o delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a. ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b. recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de las nuevas contrataciones como de las prórrogas.
- c. ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- d. ser informados previamente en aquellos supuestos de absorción de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia del representante legal de los trabajadores

11. Período de prueba.

Según se establece en acuerdo estatal del sector del metal:

a) Concepto y forma del período de prueba. El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

b) Duración. El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: Hasta seis meses.
- Grupo 2: Hasta seis meses.
- Grupo 3: Hasta dos meses.
- Grupo 4: Hasta un mes.
- Grupo 5: Hasta un mes.
- Grupo 6: Hasta 15 días.
- Grupo 7: Hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

c) Derechos y obligaciones. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

d) Resolución o desistimiento del contrato. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.



e) Interrupción del período de prueba. El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y guarda con fines de adopción, maternidad, adopción o acogimiento, embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el cómputo del período de prueba.

12. Modalidades de contratación.

Se según se recoge en el acuerdo estatal del metal:

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) Contratación fija o indefinida.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Las empresas afectadas por este convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos hasta alcanzar como mínimo los porcentajes anteriormente establecidos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta para acceder a ellas, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos eventuales, incluidos los formativos.

A tenor de lo que se establece actualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.5, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo (se considera mismo puesto de trabajo los de un mismo departamento taller y una misma profesión) con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En todo caso se estará a la normativa vigente en cada momento, en materia de contratación indefinida.

b) Contrato para la formación y el aprendizaje:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que figuran en la tabla salarial anexa.

No podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.



Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

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

c) Contrato en prácticas:

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios cursado.

En consecuencias se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV y V de este convenio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a dos años.

Las retribuciones del trabajador serán del 70% y 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si el contrato en prácticas se celebra con trabajadores con discapacidad, las empresas podrán beneficiarse de las reducciones de cuota empresarial a la Seguridad Social conforme a lo que establece la legislación vigente en esta materia.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

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

En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia.

d) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación. Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la legislación vigente en cada momento.

e) Contrato de obra o servicio:

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.



Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la legislación vigente en cada momento.

13. Contrato de relevo por jubilación parcial.

La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en esta materia para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

14. Empresas de trabajo temporal. Subcontratación de obras y servicios.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre ETT, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses de una forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T.'S, como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T.'S, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores/as de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal los salarios establecidos en el presente convenio, incluidos los correspondientes a los descansos establecidos por Ley

En materia de subcontratación de obras y servicios se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

15. Ceses.

a) Finalización de contrato de duración determinada:

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra, por escrito, la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

Si el contrato es de duración inferior al año, el preaviso o comunicación de cese, deberá de hacerse con una antelación mínima de 3 días.

El incumplimiento por parte del empresario del plazo señalado en los párrafos anteriores, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (salario base más antigüedad más plus de actividad).

b) Finiquitos:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre Empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo, el cual será visado, si el trabajador lo solicitara en el momento de la firma, por un representante legal de los trabajadores en la Empresa o representante sindical.

c) Bajas voluntarias:

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa según el modelo recogido en el anexo IV del presente convenio, dentro de los plazos



recogidos en el apartado a) de este artículo. El incumplimiento por parte del trabajador del plazo señalado, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso (salario base más antigüedad más plus de actividad).

d) Despidos objetivos.

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

16. Clasificación profesional.

Según establece el convenio estatal del sector del metal:

I. Criterios generales:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

–Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

–Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

–Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.



D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2:

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada".

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1)
- Proyectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.



- Arquitectos técnicos (aparejadores)
- Ingenieros técnicos (peritos)
- Graduados sociales y/o diplomado en relaciones laborales

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador
- Delineante proyectista
- Dibujante proyectista
- Jefes de Áreas y Servicios

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

Operarios:

- Jefe de taller
- Maestro industrial

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.



10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos (controller...).
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.



16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2ª.
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª.
- Comercial.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Coordinadores de grupo.
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª.
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª.
- Personal de diques y buques (2).

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

**Grupo profesional 6:**

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (guarda jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª.
- Profesional siderúrgico de 3ª.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo den plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.



Grupo profesional 7:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Ordenanza.

–Portero.

Operarios:

–Peón.

–Aprendiz 16 años.

–Aprendiz 17 años.

–Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año).

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional:

(1)- (Titulados superiores de entrada): Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles). El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5º de la actual clasificación profesional.

17. Formación.

Se estará a lo dispuesto en el convenio estatal del sector del metal.

Objeto y finalidad:

Las organizaciones empresariales y sindicales signatarias del presente acuerdo consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del sector del metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, instrumentarán, un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del metal.

Recursos y medios:

Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior se recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

**Colaboración y desarrollo:**

Las organizaciones signatarias, establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Instrumentos de gestión y colaboración:

Para la gestión de los aspectos recogidos en el artículo 21 del acuerdo estatal del sector del metal, las organizaciones empresariales y sindicales signatarias, con una implantación en el conjunto del territorio del estado español superior al diez por ciento de los empresarios y trabajadores, y miembros de los comités de empresa o delegados de personal, respectivamente, constituyen como entidad paritaria la Fundación del metal para la formación, la cualificación y el empleo (FMF), al objeto desarrollar en dicho ámbito todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminadas a fomentar la formación y cualificación, y su adaptación a las 35 necesidades del sector, y cuyos Estatutos forman parte integrante de este acuerdo estatal.

Dicha Fundación podrá establecer y suscribir convenios para la formación y de colaboración con las administraciones públicas estatales y con los órganos competentes de las comunidades autónomas, y demás instituciones y entidades tanto de derecho público, como de derecho privado, nacionales e internacionales.

Sin perjuicio de lo anterior, especialmente de las competencias reservadas a la FMF, las organizaciones empresariales y sindicales signatarias, estatales y autonómicas, en este último caso con una implantación en una comunidad autónoma superior al quince por ciento de los empresarios y trabajadores y de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, respectivamente, podrán suscribir en dicho ámbito fundaciones paritarias con el mismo fin.

Igualmente, las organizaciones signatarias de este acuerdo podrán dotarse de los instrumentos necesarios para garantizar la formación, difusión y promoción de los derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, de los programas de actuación que se lleven a cabo.

A solicitud de las organizaciones miembro de la FMF firmantes de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la FMF podrá constituir delegaciones territoriales de la misma.

18. Adaptación al puesto de trabajo.

En caso de que algún trabajador/a quedara discapacitado/a físicamente por cualquier casusa con el consiguiente reconocimiento de discapacidad de la Administración competente en esta materia y si obtuviera resolución de incapacidad permanente total para la profesión habitual del organismo público correspondiente (autoridad competente en esta materia), la empresa de mutuo acuerdo con dicho trabajador, podrá adaptarle a un nuevo puesto de trabajo en la misma, siempre que las necesidades organizativas, productivas o de servicio lo permitan y el puesto de trabajo sea o esté acorde tanto a las condiciones físicas como de aptitud profesional del trabajador/a.

En caso de que no exista acuerdo entre empresa y trabajador, no existirá la opción de poder readaptar al trabajador a un nuevo puesto de trabajo en la empresa.

Si la adaptación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo se produjera, a esta adaptación se aplicarán las condiciones laborales y económicas del nuevo puesto de trabajo.

Protección a la maternidad:

Si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mútuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en lo supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.



19. Sistema de promoción profesional.

Si bien los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa, el resto de ascensos tendrán en cuenta, a falta de otros criterios pactados en la empresa (titulación, pruebas objetivas, etc), los siguientes:

–El ascenso se producirá cuando el trabajador hubiera realizado trabajos de superior categoría en un puesto estable, durante cuatro meses consecutivos o doce alternos.

–Las vacantes que se produzcan en la empresa, serán cubiertas preferentemente por trabajadores de la misma, siempre que los aspirantes tengan preparación adecuada (formativa y práctica) y aptitudes para su desarrollo.

La promoción estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

En las categorías profesionales en las que el porcentaje de trabajadoras sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la representación legal de los Trabajadores, que permitan corregir las desviaciones.

20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, para la realización de trabajos no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, que habrá de ser fijado por escrito por la empresa, como requisito para dicha movilidad, comunicándolo asimismo a los representantes legales de los trabajadores.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar, siempre que las condiciones de su puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mútuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, a un cambio de puesto de trabajo, a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejerciendo su trabajo, sin riesgos para su salud o la del futuro hijo.

a) Funciones de superior categoría. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen trabajos de superior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Funciones de inferior categoría. Si de forma habitual y continuada, se encomiendan trabajos de inferior categoría, se mantendrá la retribución de origen, y se considerará como modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo sin perjuicio para su formación profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea de dicho trabajador en el mismo puesto de trabajo.

En todo caso se estará a lo regulado en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

21. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio familiar estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo.

De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

Las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación, hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo, en los casos de movilidad geográfica forzosa.

La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este convenio colectivo. El proceso de negociación en cuanto a plazos y contenidos se determina en la disposición transitoria primera del convenio estatal del metal.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.



A. Traslados.

Se considerará como traslado la adscripción de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual: Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para el trabajador podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y el trabajador, permuta, reagrupación familiar, por razones objetivas de la empresa y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado: Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta: Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar: Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones objetivas de la empresa: La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo: Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo: Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

–Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

–El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

–Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general: El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de 15 días, salvo pacto en contrario, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a los trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores: Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si los trabajadores no designan su representación en el plazo establecido en el artículo 41.4 del E.T., se entenderá que la misma se atribuye a un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio de aplicación.



Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos: El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá, salvo pacto en contrario, producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios: En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las que se puedan establecer entre las partes.

B. Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

–Desplazamiento transnacional de trabajadores: Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 30 días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

C. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino:

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

El trabajador mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

22. Jornada.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1764 horas para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Para la jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos que se retribuirán como de trabajo con excepción de los complementos de cantidad o calidad y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo.



Se recomienda por parte de la Comisión Mixta Negociadora, que la jornada sea de lunes a viernes. Las reducciones de jornada que se pacten en el presente convenio se aplicarán por horas completas.

23. Calendario.

Las empresas expondrán durante el mes de diciembre del año anterior, en el tablón de anuncios, un Calendario Laboral negociado con los representantes legales de los trabajadores, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo.

24. Vacaciones.

Serán de 22 días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborables para jornadas de lunes a sábados para todos los trabajadores del sector. Durante el primer trimestre del año, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con:

a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.

b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.

c) Que se disfruten ininterrumpidamente 17 días en los meses de junio, julio, agosto o septiembre para jornadas de lunes a viernes y 20 días para jornadas de lunes a sábados, atendiendo a lo anteriormente expuesto. Los 5 ó 6 días respectivamente restantes de mutuo acuerdo entre las dos partes. En todo caso las vacaciones se disfrutarán en los términos pactados.

d) En caso de cierre total de la empresa, el personal con menos de un año de servicio, atenderá los servicios de mantenimiento y conservación durante los días que no le corresponda al disfrute de las vacaciones.

Los días 24 y 31 de diciembre atendiendo a su especial significado, se consideran festivos, sin merma de la jornada anual pactada en convenio.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su computo cuando el trabajador/a se encuentre de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, Asimismo quedarán interrumpidas, en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas, se produzcan situaciones de Incapacidad temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se 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 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.

25. Domingos y festivos.

El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el artículo 32.d) del presente convenio.

No obstante lo anterior, las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores podrán sustituir el abono del plus de domingos y festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

26. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana darán derecho al trabajador a percibir un plus que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realicen y serán abonadas con el importe establecido en el artículo 32.b. del presente convenio.

27. Permisos y excedencias.

Se establecen en el presente convenio colectivo los siguientes derechos:

1. Permisos retribuidos:

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) Fallecimiento de padres, hijos, hijos del cónyuge, cónyuge, 3 días.

b) Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, abuelos del cónyuge, hermanos políticos, 2 días.



c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, padres políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, hijos, hijos políticos, hijos cónyuge, nietos, nietos cónyuge, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, 2 días. El trabajador podrá utilizarlos de forma discontinua.

d) Fallecimiento de tíos consanguíneos y sobrinos consanguíneos, 1 día, en caso de desplazamiento, 2 días.

e) Nacimiento o adopción de hijos, 2 días laborables. El mismo derecho de disfrute no retribuido se tendrá por nacimiento de nietos.

f) Matrimonio de productor, 15 días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a Vacaciones.

g) Matrimonio de hermanos, hijos, 1 día laborable.

h) Cambio de domicilio, 1 día.

i) Consulta médico de cabecera, tiempo necesario.

j) Consulta a especialistas y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, tiempo necesario.

k) Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora o trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un mínimo de 13 días.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

l) Por acompañamiento al médico de hijos y mayores dependientes del trabajador, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de seis horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, en este caso con la disminución proporcional de salario.

Todos los apartados referidos al cónyuge serán ampliados a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas en algún registro público de carácter oficial.

Los permisos reflejados en todos los puntos anteriores, retribuidos o no, es necesaria su justificación.

Nota: En los puntos a), b), c) y e), cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán 4 días naturales. A tal efecto se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos 50 km. desde el centro de trabajo al centro sanitario o cementerio.

Nota: En el punto h), cuando el cambio de domicilio sea fuera de la localidad anterior, corresponderán 2 días naturales, y siempre y cuando no se amplíe o añada al permiso establecido en el punto f).

Estos permisos retribuidos deberán ejercitarse desde el día del hecho causante o día posterior.

2. Reducción de jornada por guarda legal:

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

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

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

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

3. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento ó en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año del inicio de esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el artículo 46.3 del ET y demás normas vigentes.

4. Protección a la maternidad:

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

–El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 k del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

–La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

–La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas. Este derecho será igualmente de aplicación al otro progenitor.

–En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

–Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

–Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

5. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

A) Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. Permiso para cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves:

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



7. Licencia sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras las causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma el trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo

28. Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan las conveniencias de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. A tal efecto se establece como tope la realización de 2 diarias y 80 al año.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria o semanal establecidas en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 8 horas diarias o las 40 semanales

En caso de realización se abonarán al importe del 125 por 100 del valor de la hora ordinaria según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} \times 425 \text{ días} + \text{plus de actividad anual} + \text{antigüedad consolidada} + \text{P. Septiembre}}{\text{Jornada anual}}$$

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

29. Definición.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de este convenio y los complementos personales de puesto de trabajo, por calidad y cantidad de trabajo y de vencimiento periódico superior a un mes.

30. Salario base.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría según se especifica en el anexo I de este convenio.

31. Complementos personales.

a) Plus de actividad: Se abonará a cada trabajador un plus de actividad en la cuantía que para categoría se fija en la tabla anexa. Este plus de actividad será abonado por día realmente trabajado, considerándose en las empresas que realicen su jornada laboral durante 5 días semanales, toda la semana, incluidos sábados siempre que no sean festivos, y con un rendimiento normal y correcto y podrán ser compensados y absorbidos por remuneraciones superiores fijadas por las empresas en concepto de incentivos, actividad, primas, destajos, tareas o participación en los beneficios, abonándose en cada caso, de ser inferiores, las diferencias hasta el plus de actividad fijado en este convenio.

b) Antigüedad: El concepto y la naturaleza jurídica del complemento personal de antigüedad, queda extinguido con fecha de 1 de enero de 1998. Las cantidades que cada trabajador, por este concepto, tuvieran generadas, es decir, las que vinieran percibiendo más la parte proporcional de las que estuvieran en trámite de adquirir, se cuantificarán con fecha de 31 de diciembre de 1997, pasándose a formar el plus personal consolidado.

Las cuantías correspondientes a este plus personal consolidado, no serán compensables ni absorbibles, revalorizándose cada año según el incremento salarial pactado.

32. Complementos por puesto de trabajo.

a) Plus de turnicidad: Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turnos rotativos (semanales, quincenales o cualquier otra periodicidad), excluyendo por tanto las empresas con sistema de trabajo de turnos fijos, o trabajadores adscritos a turnos fijos aunque la empresa tenga establecidos turnos rotativos, percibirán en concepto de plus de turnicidad un mínimo del 10% del salario base durante la vigencia del convenio colectivo. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

b) Plus de nocturnidad: Los trabajadores con derecho a percibir el plus de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de este convenio, lo harán con una bonificación del 30 % sobre su salario base, por las horas computadas como nocturnas. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores

c) Tóxico, penoso y peligroso: Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho los trabajadores, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación, en función de las horas efectivas de exposición al riesgo, del 20% sobre su salario base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30% si concurren las tres.



d) Plus de domingos y festivos: Se percibirá por los trabajadores/as, no adscritos a un sistema de turno rotativo, que realicen su trabajo en estos días, un complemento del 25% sobre su salario base, en función de las horas efectivas de trabajo en domingos y/o festivos. Se respetaran cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

e) Dietas: Los trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, percibirán en concepto de compensación a los gastos que se originen durante la vigencia de este convenio, las cantidades que se recogen en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden sólo para el territorio nacional. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasara el importe de la dieta, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento y aprobación del mismo por la empresa y posterior justificación por el trabajador.

33. Complemento de calidad o cantidad (incentivos).

a) Incentivos: Las empresas, que trabajen con sistemas de incentivos, establecerán sus tarifas de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% de los salarios bases de este convenio.

Este último complemento se aplicará en la forma más adecuada técnicamente según la estructura salarial de cada empresa, y no será absorbido como consecuencia de aplicación de cualquier sistema de incentivos.

34. Complementos de vencimiento superior al mes.

a) Vacaciones: Se percibirán 30 días naturales conforme a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

b) Pagas extraordinarias: Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias el 16 de julio y el 22 de diciembre, calculadas ambas sobre los salarios base más el plus personal de antigüedad consolidado si lo tuviese,

Ambas serán de 30 días para todo el personal y tendrán consideración de semestrales a efectos de liquidación.

c) Paga de septiembre: Todos los trabajadores, independientemente de su categoría profesional, recibirán de la empresa en concepto de gratificación de septiembre, la cantidad de 485,37 euros para 2017, 492,17 euros para 2018, 500,04 euros para 2019 y 510,05 euros para 2020, para jornada completa, o la parte proporcional en caso de jornadas a tiempo parcial.

Esta cantidad tendrá consideración anual a efectos de su liquidación, es decir, por el tiempo trabajado entre el 1 de octubre y 30 de septiembre del siguiente año.

35. Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta, mientras esté en vigor la relación laboral.

36. Otras percepciones.

a) Seguro de accidentes: La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 48 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.

b) Premio por jubilación: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán de acuerdo con sus años de permanencia en la empresa y su edad las siguientes cantidades:

-65 años, 24,00 euros por año de servicio.

-64 años, 24,00 euros por año de servicio.

-63 años, 69,00 euros por año de servicio.

En el supuesto caso que por Ley se modifique la edad de jubilación se adaptará la tabla de acuerdo con la modificación.

37. Incremento salarial.

Para la vigencia del presente convenio se pactan los siguientes incrementos salariales: 2017, 1%, para 2018, el 1,4%, para el 2019 el 1,6% y para 2020 el 2%. Los salarios son los que se recogen en la tabla anexa.

38. Revisión salarial.

Para la vigencia del presente convenio, no se pacta revisión salarial.

39. Formas de pago.

El pago del salario se efectuará en efectivo, dentro de la jornada de trabajo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La fecha de abono será la del último día de cada uno de los períodos antes señalados. En caso de demora se aplicará la legislación vigente. La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado. Los trabajadores



podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

40. Inaplicaciones de las condiciones del convenio.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestres es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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 prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria de éste convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al ASEC de Castilla-La Mancha, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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 a la Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según lo establecido en el acuerdo estatal del sector del metal.

41. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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



3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 43 y 57 bis del presente convenio.

42. Graduación de las faltas.

1. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

2. Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.



i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas



causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves: Amonestación por escrito

b. Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

-Faltas leves: diez días

-Faltas graves: veinte días

-Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso:

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

44. Principios generales.

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.



45. Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral.

Según se establece en el acuerdo estatal del sector del metal:

–Derecho a la protección frente a los riesgos: Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

–Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

–Equipos de trabajo y medios de protección: El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

–Derecho de información: El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación.

c) Riesgos graves e inminentes de producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

–Derecho a la formación: Se estará a lo establecido en el convenio estatal del sector del metal.

–Consulta y participación de los trabajadores: Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

–Delegados/as de prevención: Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

1) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

4) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

–Ropa de trabajo: Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de productores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año (invierno y verano).

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

–Ley de prevención de riesgos laborales: En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo.



46. Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular:

- a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- d) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

47. Reconocimiento médico anual.

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual, siempre durante la jornada de trabajo, a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales sea realizada una vigilancia a la salud en función de los riesgos específicos de las tareas realizadas por el trabajador/a dentro de la empresa.

48. Seguro de accidentes.

Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

49. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

50. De los sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

51. De la acción sindical.

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.



52. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos sindicales tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones sindicales.
 - b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad.
 - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin perjuicio del desarrollo normal del proceso productivo.
 - d) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

53. De los delegados sindicales.

1. En la empresa o, en su caso, en el centro de trabajo que ocupen a más de 50 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/las trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.
2. Funciones de los delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.
5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. en materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
9. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
10. Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los TC1 y TC2.

54. Comités de Empresa o delegados de personal.

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:
 - a) Ser informados por la dirección de la empresa:
 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 2. Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - a). Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b). Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.



c). El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

d). En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

e) Conocer de la Empresa los TC1 y TC2

5. En cuanto a la transparencia en la subcontratación de obras y servicios de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores se estará a lo dispuesto en el capítulo II del R.D.L. 5/2006, de 9 de junio

2. Garantías: Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La disponibilidad de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones se establece de acuerdo con la siguiente escala:

–Hasta 100 trabajadores, 25 horas.

–De 101 a 250 trabajadores, 30 horas.

–A partir de 251 trabajadores, 40 horas.

–Los delegados de prevención dispondrán de 3 horas más al mes para el ejercicio de sus materias.

Previa comunicación a la dirección de la empresa podrá establecerse la acumulación de horas de los distintos miembros de la representación de los trabajadores, de uno o varios de sus componentes. Asimismo y con objeto de facilitar la mayor información de carácter sindical en el seno de la empresa, reconoce la obligación del tablón de anuncios.

55. Cuota sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en al cuenta corriente que designe el sindicato en cuestión. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

56. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

57. De la política de género.

1.º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello asumen los siguientes compromisos:

–Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

–Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

–Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

–Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.

–Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).

–Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

–Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2.º Inclusión criterios de conciliación.

–Medidas de igualdad: Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

–Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



–Contenido: Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

–Diagnóstico de situación: Los representantes de la empresa y de los trabajadores realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

–Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

–Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad: Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

–Comisión paritaria: Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, en las empresas donde corresponda, se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

Mujer trabajadora y de los inmigrantes:

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres e inmigrantes tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

Medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres.

–En las ofertas de empleo, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado para los potenciales candidatos o candidatas como tal.

–Los procesos de selección que se realicen serán idénticos para hombres y para mujeres, aplicándose y desarrollándose bajo las mismas condiciones. Prohibiendo expresamente las preguntas relacionadas con la maternidad o paternidad.

–Cuando el porcentaje de trabajadoras en la empresa sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la representación legal de los trabajadores, que permitan aumentar el número de mujeres en la plantilla.

–Los criterios para la supresión de puestos de trabajo no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.

57 bis. Violencia de género y acoso en el trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

–Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.

–Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

–Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

–La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

–Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

–La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible.



Prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

–Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

–Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Este protocolo negociado no exonera a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de proceder a la negociación de las medidas y procedimientos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

58. De los discapacitados.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, o norma posterior que los sustituya, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

59. Comisión Paritaria.

A) Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

B) Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por los representantes de las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo quienes podrán designar asesores permanentes u ocasionales y un secretario de cada parte. Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la Comisión Paritaria son:



–Por CC.OO. de Industria de Toledo: Jesús Félix Roldán y Ángel Francisco Mora Serrano.

–Por UGT-FICA Toledo: Raúl Alguacil García y Antonio Hervás Martínez.

–Por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo: José Carlos Sánchez Díez, Pero Tomás Calderón Gil, Enrique Virtudes González, María del Castelar Nieto Luengo y Milagros Aguirre Morales (asesora).

C) Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del convenio, evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 40, emitir “Informe o dictamen no vinculantes” para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo, cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) Sede de la Comisión: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral, sito en Toledo, calle Dinamarca, número 2, y las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

60. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al “Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de Castilla-La Mancha” y sus reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

OTRAS DISPOSICIONES

Disposición adicional primera.

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora a la mayor brevedad posible.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017 (Incremento 1% sobre 2016)

Incremento: 1,00%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día
I	Analista de sistemas	1.583,86 €		135,34 €	
	Arquitecto	1.583,86 €		135,34 €	
	Directores de áreas y serv.	1.583,86 €		135,34 €	
	Ingenieros	1.583,86 €		135,34 €	
	Licenciados	1.583,86 €		135,34 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.430,93 €		102,08 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.430,93 €		102,08 €	
	Graduados sociales	1.196,95 €		100,19 €	
	ATS	1.120,02 €		97,74 €	
III	Contramaestre	1.176,76 €		99,09 €	
	Jefe Taller (foac. cualificada)	1.286,57 €		105,99 €	
	Maestro industrial	1.196,95 €		100,19 €	
	Maestro de taller	1.176,76 €		98,95 €	
	Maestro de segunda	1.119,49 €		97,66 €	
	Jefe de areas y servicios	1.231,18 €		102,96 €	
	Delineante proyectista	1.201,05 €		101,21 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.169,85 €		98,95 €	
	Delineante de 1ª	1.164,75 €		97,66 €	
V	Capataz	1.119,49 €		97,66 €	
	Capataz de peones	1.101,99 €		98,95 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.169,85 €		98,95 €	
	Oficial admvo 2ª	1.119,49 €		97,66 €	
	Delineante	1.109,70 €		95,04 €	
	Viajante	1.169,85 €		98,95 €	
	Oficial 1ª (talleres)		38,09 €		3,99 €
	Oficial 2ª (talleres)		36,63 €		3,93 €
	Chófer opcam. Grúa		38,09 €		3,99 €
VI	Telefonista ,	1.089,55 €		95,80 €	
	Auxiliares en general	1.089,55 €		95,80 €	
	Chófer de turismo		36,63 €		3,99 €
	especialista		34,55 €		3,87 €
	Profesional de oficio 3ª taller		35,98 €		3,90 €
	Almacenero		36,63 €		3,87 €
	Conserje		35,87 €		3,80 €
	Listero		35,87 €		3,92 €
	Pesador basculero		35,87 €		3,90 €
VII	Peón		33,42 €		3,80 €
	Portero, ordenanza,guarda		33,42 €		3,80 €
	Vigilante		33,42 €		3,80 €
	Personal de limpieza		33,42 €		3,80 €
	Formación 1º año	701,33 €			
	Formación 2º año	755,31 €			

DIETA	43,75 €
MEDIA DIETA	14,34 €
PAGA SEPTIEMBRE	485,37 €



TABLA SALARIAL 2018
(Incremento 1,40 % sobre 2017)

Incremento: 1,40%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día
I	Analista de sistemas	1.606,04 €		137,23 €	
	Arquitecto	1.606,04 €		137,23 €	
	Directores de Areas y serv.	1.606,04 €		137,23 €	
	Ingenieros	1.606,04 €		137,23 €	
	Licenciados	1.606,04 €		137,23 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.450,96 €		103,51 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.450,96 €		103,51 €	
	Graduados sociales	1.213,71 €		101,59 €	
	ATS	1.135,70 €		99,11 €	
III	Contramaestre	1.193,24 €		100,48 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.304,58 €		107,47 €	
	Maestro industrial	1.213,71 €		101,59 €	
	Maestro de taller	1.193,24 €		100,33 €	
	Maestro de segunda	1.135,17 €		99,02 €	
	Jefe de areas y servicios	1.248,42 €		104,40 €	
	Delineante proyectista	1.217,87 €		102,63 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.186,23 €		100,33 €	
	Delineante de 1ª	1.181,06 €		99,02 €	
V	Capataz	1.135,17 €		99,02 €	
	Capataz de peones	1.117,42 €		100,33 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.186,23 €		100,33 €	
	Oficial admvo 2ª	1.135,17 €		99,02 €	
	Delineante	1.125,23 €		96,37 €	
	Viajante	1.186,23 €		100,33 €	
	Oficial 1ª (talleres)		38,62 €		4,05 €
	Oficial 2ª (talleres)		37,15 €		3,98 €
	Chófer opcam. Grúa		38,62 €		4,05 €
VI	Telefonista ,	1.104,80 €		97,14 €	
	Auxiliares en general	1.104,80 €		97,14 €	
	Chófer de turismo		37,15 €		4,05 €
	especialista		35,03 €		3,92 €
	Profesional de oficio 3ª taller		36,48 €		3,95 €
	Almacenero		35,03 €		3,92 €
	Conserje		36,37€		3,85 €
	Listero		36,37 €		3,97 €
	Pesador basculero		36,37 €		3,95 €
VII	Peón		36,37 €		3,85 €
	Portero, ordenanza,guarda		33,89 €		3,85 €
	Vigilante		33, 89€		3,85 €
	Personal de limpieza		33,89 €		3,85 €
	Formación 1º año	711,15 €			
	Formación 2º año	765,88 €			
DIETA				43,75 €	
MEDIA DIETA				14,54 €	
PAGA SEPTIEMBRE				492,16 €	



TABLA SALARIAL 2019
(Incremento 1,60 % sobre 2018)

Incremento: 1,60%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día
I	Analista de sistemas	1.631,73 €		139,43 €	
	Arquitecto	1.631,73 €		139,43 €	
	Directores de Areas y serv.	1.631,73 €		139,43 €	
	Ingenieros	1.631,73 €		139,43 €	
	Licenciados	1.631,73 €		139,43 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.474,18 €		105,17 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.474,18 €		105,17 €	
	Graduados sociales	1.233,13 €		103,22 €	
	ATS	1.153,87 €		100,69 €	
III	Contramaestre	1.212,33 €		102,09 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.325,45 €		109,19 €	
	Maestro industrial	1.233,13 €		103,22 €	
	Maestro de taller	1.212,33 €		101,94 €	
	Maestro de segunda	1.153,33 €		100,61 €	
	Jefe de areas y servicios	1.268,39 €		106,07 €	
	Delineante proyectista	1.237,35 €		104,27 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.205,21 €		101,94 €	
	Delineante de 1ª	1.199,96 €		100,61 €	
V	Capataz	1.153,33 €		100,61 €	
	Capataz de peones	1.135,30 €		101,94 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.205,21 €		101,94 €	
	Oficial admvo 2ª	1.153,33 €		100,61 €	
	Delineante	1.143,24 €		97,91 €	
	Viajante	1.205,21 €		101,94 €	
	Oficial 1ª (talleres)		39,24 €		4,11 €
	Oficial 2ª (talleres)		37,74 €		4,05 €
	Chófer opcam. Grúa		39,24 €		4,11 €
VI	Telefonista ,	1.122,48 €		98,69 €	
	Auxiliares en general	1.122,48 €		98,69 €	
	Chófer de turismo		37,74 €		4,11 €
	especialista		35,59 €		3,99 €
	Profesional de oficio 3ª taller		37,06 €		4,02 €
	Almacenero		35,59 €		3,99 €
	Conserje		36,95 €		3,91 €
	Listero		36,95 €		4,04 €
	Pesador basculero		36,95 €		4,02 €
VII	Peón		34,43 €		3,91 €
	Portero, ordenanza,guarda		34,43 €		3,91 €
	Vigilante		34,43 €		3,91 €
	Personal de limpieza		34,43 €		3,91 €
	Formación 1º año	722,53 €			
	Formación 2º año	778,14 €			
DIETA				43,75 €	
MEDIA DIETA				14,78 €	
PAGA SEPTIEMBRE				500,04 €	



TABLA SALARIAL 2020
(Incremento 2 % sobre 2019)

Incremento: 2,00%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día
I	Analista de sistemas	1.664,37 €		142,22 €	
	Arquitecto	1.664,37 €		142,22 €	
	Directores de Areas y serv.	1.664,37 €		142,22 €	
	Ingenieros	1.664,37 €		142,22 €	
	Licenciados	1.664,37 €		142,22 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.503,66 €		107,27 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.503,66 €		107,27 €	
	Graduados sociales	1.257,79 €		105,28 €	
	ATS	1.176,95 €		102,71 €	
	Contra maestre	1.236,57 €		104,13 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.351,96 €		111,38 €	
	Maestro industrial	1.257,79 €		105,28 €	
III	Maestro de taller	1.236,57 €		103,98 €	
	Maestro de segunda	1.176,40 €		102,62 €	
	Jefe de areas y servicios	1.293,76 €		108,19 €	
	Delineante proyectista	1.262,10 €		106,36 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.229,31 €		103,98 €	
	Delineante de 1ª	1.223,95 €		102,62 €	
	Capataz	1.176,40 €		102,62 €	
	Capataz de peones	1.158,00 €		103,98 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.229,31 €		103,98 €	
	Oficial admvo 2ª	1.176,40 €		102,62 €	
V	Delineante	1.166,10 €		99,87 €	
	Viajante	1.229,31 €		103,98 €	
	Oficial 1ª (talleres)		40,02 €		4,19 €
	Oficial 2ª (talleres)		38,49 €		4,13 €
	Chófer opcam. Grúa		40,02 €		4,19 €
	Telefonista ,	1.144,93 €		102,62 €	
	Auxiliares en general	1.144,93 €		103,98 €	
	Chófer de turismo		38,49 €		4,19 €
	especialista		36,30 €		4,06 €
VI	Profesional de oficio 3ª taller		37,80 €		4,10 €
	Almacenero		36,30 €		4,06 €
	Conserje		37,69 €		3,99 €
	Listero		37,69 €		4,12 €
	Pesador basculero		37,69 €		4,10 €
VII	Peón		35,12 €		3,99 €
	Portero, ordenanza, guarda		35,12 €		3,99 €
	Vigilante		35,12 €		3,99 €
	Personal de limpieza		35,12 €		3,99 €
	Formación 1er año	736,98 €			
	Formación 2º año	793,70 €			
	DIETA			43,75 €	
	MEDIA DIETA			15,07 €	
	PAGA SEPTIEMBRE			510,04 €	



ANEXO II

Cantidades cuya percepción deberán garantizar las empresas por día efectivamente trabajado a los trabajadores con sistema de incentivos conforme a lo establecido en el presente convenio:

AÑO 2017	
CATEGORIAS	COMPLEMENTO EUROS DÍA
Peón	1,27 €
Especialistas	1,35 €
Oficial de 3ª	1,40 €
Oficial de 2ª	1,43 €
Oficial de 1ª	1,45 €
Lis. Almacén	1,40 €
Chófer Motocarro	1,40 €
Chófer Turismo	1,43 €
Chófer Op. Camión Grúa	1,45 €
Guardia Vigilante	1,27 €
Conserje	1,40 €
Mozo Especialista Almacén	1,35 €
Personal de Limpieza	1,27 €
Portero, Ordenanza	1,27 €

AÑO 2018	
CATEGORIAS	COMPLEMENTO EUROS DÍA
Peón	1,29 €
Especialistas	1,37 €
Oficial de 3ª	1,42 €
Oficial de 2ª	1,45 €
Oficial de 1ª	1,47 €
Lis. Almacén	1,42 €
Chófer Motocarro	1,42 €
Chófer Turismo	1,45 €
Chófer Op. Camión Grúa	1,47 €
Guardia Vigilante	1,29 €
Conserje	1,42 €
Mozo Especialista Almacén	1,37 €
Personal de Limpieza	1,29 €
Portero, Ordenanza	1,29 €

AÑO 2019	
CATEGORIAS	COMPLEMENTO EUROS DÍA
Peón	1,31 €
Especialistas	1,39 €
Oficial de 3ª	1,45 €
Oficial de 2ª	1,48 €
Oficial de 1ª	1,50 €
Lis. Almacén	1,45 €
Chófer Motocarro	1,45 €
Chófer Turismo	1,48 €
Chófer Op. Camión Grúa	1,50 €
Guardia Vigilante	1,31 €
Conserje	1,45 €
Mozo Especialista Almacén	1,39 €
Personal de Limpieza	1,31 €
Portero, Ordenanza	1,31 €

AÑO 2020	
CATEGORIAS	COMPLEMENTO EUROS DÍA
Peón	1,34 €
Especialistas	1,42 €
Oficial de 3ª	1,48 €
Oficial de 2ª	1,51 €
Oficial de 1ª	1,53 €
Lis. Almacén	1,48 €
Chófer Motocarro	1,48 €
Chófer Turismo	1,51 €
Chófer Op. Camión Grúa	1,53 €
Guardia Vigilante	1,34 €
Conserje	1,48 €
Mozo Especialista Almacén	1,42 €
Personal de Limpieza	1,34 €
Portero, Ordenanza	1,34 €



ANEXO III
Modelo recomendado de recibo de finiquito

D/D^a....., con D.N.I., domicilio en.....
..... de....., que ha trabajado en la empresa desde
el hasta el con la categoría profesional de, declaro que
he recibido de la misma la suma de euros en concepto de liquidación total por mi
baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación
laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo
que reclamar.

..... a de de.....

Fdo.: El representante sindical
Si/No

Fdo.: El trabajador

Sello y firma de la empresa

ANEXO IV
Modelo recomendado de preaviso de baja voluntaria

D., D.N.I., mediante el presente escrito
vengo a comunicar a la empresa, mi decisión de cesar voluntariamente de mis
obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día
de de

..... a de de.....

Firma del trabajador

N.º I.-5921



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del **“Acuerdo de modificación por error de las tablas salariales del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2017-2020”, número de código de convenio 45000305011981**, suscrito por la parte empresarial por un representante de la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo, y por la parte social por dos representantes de CCOO y por un representante de UGT, presentado ante este Organismo el día 11 de enero de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía,

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo 19 de enero de 2018.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

ACTA DE SUBSANACIÓN ERRORES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE TOLEDO

En Toledo, siendo las 9:30 horas del día 8 de enero de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgica de Toledo y al objeto de subsanar los errores aparecidos en la publicación del convenio del sector para los años 2017-2020, en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo de 12 de diciembre de 2017. Acuerdan:

Proceder a la subsanación de los errores aparecidos en la publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo de 12 de diciembre pasado, en las siguientes tablas y categorías:

- En la tabla del año 2017, aparece la categoría de almacenero con 36,63 euros, cuando lo correcto es 34,55 euros.

- En la tabla del año 2018, aparece la categoría de peón con 36,37 euros, cuando lo correcto es 33,89 euros.

- En la tabla de año 2020 aparece la categoría de telefonista con el plus de actividad 102,62 euros, cuando lo correcto es 100,67 euros.

- En la tabla del año 2020 aparece la categoría de auxiliares en general con el plus de actividad 103,98 euros, cuando lo correcto es 100,67 euros.

Remitir las tablas corregidas del mencionado Convenio Colectivo a la autoridad competente en esta materia, a efectos de su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo. Se adjuntan las mismas.

Autorizar al Jurado Arbitral Laboral de Toledo, en la persona de su delegada Dña. Alicia Navas, la gestión de la inscripción y registro de la subsanación de las tablas salariales del Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo 2017-2020.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, lo firman en el lugar y fecha al principio indicados.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017
(Incremento 1% sobre 2016)

Incremento: 1,00%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Mes	Euros/Día
I	Analista de sistemas	1.583,86 €		135,34 €	
	Arquitecto	1.583,86 €		135,34 €	
	Directores de Areas y serv.	1.583,86 €		135,34 €	
	Ingenieros	1.583,86 €		135,34 €	
	Licenciados	1.583,86 €		135,34 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.430,93 €		102,08 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.430,93 €		102,08 €	
	Graduados sociales	1.196,95 €		100,19 €	
	ATS	1.120,02 €		97,74 €	
III	Contramaestre	1.176,76 €		99,09 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.286,57 €		105,99 €	
	Maestro industrial	1.196,95 €		100,19 €	
	Maestro de taller	1.176,76 €		98,95 €	
	Maestro de segunda	1.119,49 €		97,66 €	
	Jefe de areas y servicios	1.231,18 €		102,96 €	
	Delineante proyectista	1.201,05 €		101,21 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.169,85 €		98,95 €	
	Delineante de 1ª	1.164,75 €		97,66 €	
V	Capataz	1.119,49 €		97,66 €	
	Capataz de peones	1.101,99 €		98,95 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.169,85 €		98,95 €	
	Oficial admvo 2ª	1.119,49 €		97,66 €	
	Delineante	1.109,70 €		95,04 €	
	Viajante	1.169,85 €		98,95 €	
	Oficial 1ª (talleres)		38,09 €		3,99 €
	Oficial 2ª (talleres)		36,63 €		3,93 €
	Chófer op cam. Grúa		38,09 €		3,99 €
VI	Telefonista	1.089,55 €		95,80 €	
	Auxiliares en general	1.089,55 €		95,80 €	
	Chófer de turismo		36,63 €		3,99 €
	Especialista		34,55 €		3,87 €
	Profesional de oficio 3ª taller		35,98 €		3,90 €
	Almacenero		34,55 €		3,87 €
	Conserje		35,87 €		3,80 €
	Listero		35,87 €		3,92 €
	Pesador basculero		35,87 €		3,90 €
VII	Peón		33,42 €		3,80 €
	Portero, ordenanza, guarda		33,42 €		3,80 €
	Vigilante		33,42 €		3,80 €
	Personal de limpieza		33,42 €		3,80 €
	Formación 1er año	701,33 €			
	Formación 2º año	755,31 €			

DIETA	43,75 €
MEDIA DIETA	14,34 €
PAGA SEPTIEMBRE	485,37 €



TABLA SALARIAL 2018
(Incremento 1,40 % sobre 2017)

Incremento:

1,40%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Mes	Euros/Día
I	Analista de sistemas	1.606,04 €		137,23 €	
	Arquitecto	1.606,04 €		137,23 €	
	Directores de Areas y serv.	1.606,04 €		137,23 €	
	Ingenieros	1.606,04 €		137,23 €	
	Licenciados	1.606,04 €		137,23 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.450,96 €		103,51 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.450,96 €		103,51 €	
	Graduados sociales	1.213,71 €		101,59 €	
	ATS	1.135,70 €		99,11 €	
III	Contraestrate	1.193,24 €		100,48 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.304,58 €		107,47 €	
	Maestro industrial	1.213,71 €		101,59 €	
	Maestro de taller	1.193,24 €		100,33 €	
	Maestro de segunda	1.135,17 €		99,02 €	
	Jefe de areas y servicios	1.248,42 €		104,40 €	
	Delineante proyectista	1.217,87 €		102,63 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.186,23 €		100,33 €	
	Delineante de 1ª	1.181,06 €		99,02 €	
V	Capataz	1.135,17 €		99,02 €	
	Capataz de peones	1.117,42 €		100,33 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.186,23 €		100,33 €	
	Oficial admvo 2ª	1.135,17 €		99,02 €	
	Delineante	1.125,23 €		96,37 €	
	Viajante	1.186,23 €		100,33 €	
	Oficial 1ª (talleres)		38,62 €		4,05 €
	Oficial 2ª (talleres)		37,15 €		3,98 €
	Chófer op cam. Grúa		38,62 €		4,05 €
VI	Telefonista	1.104,80 €		97,14 €	
	Auxiliares en general	1.104,80 €		97,14 €	
	Chófer de turismo		37,15 €		4,05 €
	Especialista		35,04 €		3,92 €
	Profesional de oficio 3ª taller		36,48 €		3,95 €
	Almacenero		35,04 €		3,92 €
	Conserje		36,37 €		3,85 €
	Listero		36,37 €		3,97 €
	Pesador basculero		36,37 €		3,95 €
VII	Peón		33,89 €		3,85 €
	Portero, ordenanza, guarda		33,89 €		3,85 €
	Vigilante		33,89 €		3,85 €
	Personal de limpieza		33,89 €		3,85 €
	Formación 1er año	711,15 €			
	Formación 2º año	765,88 €			

DIETA	43,75 €
MEDIA DIETA	14,54 €
PAGA SEPTIEMBRE	492,16 €



TABLA SALARIAL 2019
(Incremento 1,60 % sobre 2018)

Incremento: **1,60%**

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Mes	Euros/Día
I	Analista de sistemas	1.631,73 €		139,43 €	
	Arquitecto	1.631,73 €		139,43 €	
	Directores de Areas y serv.	1.631,73 €		139,43 €	
	Ingenieros	1.631,73 €		139,43 €	
	Licenciados	1.631,73 €		139,43 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.474,18 €		105,17 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.474,18 €		105,17 €	
	Graduados sociales	1.233,13 €		103,22 €	
	ATS	1.153,87 €		100,69 €	
V	Contraestrate	1.212,33 €		102,09 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.325,45 €		109,19 €	
	Maestro industrial	1.233,13 €		103,22 €	
	Maestro de taller	1.212,33 €		101,94 €	
	Maestro de segunda	1.153,33 €		100,61 €	
	Jefe de areas y servicios	1.268,39 €		106,07 €	
	Delineante proyectista	1.237,35 €		104,27 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.205,21 €		101,94 €	
	Delineante de 1ª	1.199,96 €		100,61 €	
V	Capataz	1.153,33 €		100,61 €	
	Capataz de peones	1.135,30 €		101,94 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.205,21 €		101,94 €	
	Oficial admvo 2ª	1.153,33 €		100,61 €	
	Delineante	1.143,24 €		97,91 €	
	Viajante	1.205,21 €		101,94 €	
	Oficial 1ª (talleres)		39,24 €		4,11 €
	Oficial 2ª (talleres)		37,74 €		4,05 €
	Chófer op cam. Grúa		39,24 €		4,11 €
VI	Telefonista	1.122,48 €		98,69 €	
	Auxiliares en general	1.122,48 €		98,69 €	
	Chófer de turismo		37,74 €		4,11 €
	Especialista		35,60 €		3,99 €
	Profesional de oficio 3ª taller		37,06 €		4,02 €
	Almacenero		35,60 €		3,99 €
	Conserje		36,95 €		3,91 €
	Listero		36,95 €		4,04 €
	Pesador basculero		36,95 €		4,02 €
VII	Peón		34,43 €		3,91 €
	Portero, ordenanza, guarda		34,43 €		3,91 €
	Vigilante		34,43 €		3,91 €
	Personal de limpieza		34,43 €		3,91 €
	Formación 1er año	722,53 €			
	Formación 2º año	778,14 €			

DIETA	43,75 €
MEDIA DIETA	14,78 €
PAGA SEPTIEMBRE	500,04 €



TABLA SALARIAL 2020
(Incremento 2 % sobre 2019)

Incremento: 2,00%

GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD	
		Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Mes	Euros/Día
I	Analista de sistemas	1.664,37 €		142,22 €	
	Arquitecto	1.664,37 €		142,22 €	
	Directores de Areas y serv.	1.664,37 €		142,22 €	
	Ingenieros	1.664,37 €		142,22 €	
	Licenciados	1.664,37 €		142,22 €	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1.503,66 €		107,27 €	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1.503,66 €		107,27 €	
	Graduados sociales	1.257,79 €		105,28 €	
	ATS	1.176,95 €		102,71 €	
III	Contramaestre	1.236,57 €		104,13 €	
	Jefe Taller (foac.cualificada)	1.351,96 €		111,38 €	
	Maestro industrial	1.257,79 €		105,28 €	
	Maestro de taller	1.236,57 €		103,98 €	
	Maestro de segunda	1.176,40 €		102,62 €	
	Jefe de areas y servicios	1.293,76 €		108,19 €	
	Delineante proyectista	1.262,10 €		106,36 €	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1.229,31 €		103,98 €	
	Delineante de 1ª	1.223,95 €		102,62 €	
V	Capataz	1.176,40 €		102,62 €	
	Capataz de peones	1.158,00 €		103,98 €	
	Oficial admvo. 1ª	1.229,31 €		103,98 €	
	Oficial admvo 2ª	1.176,40 €		102,62 €	
	Delineante	1.166,10 €		99,87 €	
	Viajante	1.229,31 €		103,98 €	
	Oficial 1ª (talleres)		40,02 €		4,19 €
	Oficial 2ª (talleres)		38,49 €		4,13 €
	Chófer op cam. Grúa		40,02 €		4,19 €
VI	Telefonista	1.144,93 €		100,67 €	
	Auxiliares en general	1.144,93 €		100,67 €	
	Chófer de turismo		38,49 €		4,19 €
	Especialista		36,31 €		4,06 €
	Profesional de oficio 3ª taller		37,80 €		4,10 €
	Almacenero		36,31 €		4,06 €
	Conserje		37,69 €		3,99 €
	Listero		37,69 €		4,12 €
	Pesador basculero		37,69 €		4,10 €
VII	Peón		35,12 €		3,99 €
	Portero, ordenanza, guarda		35,12 €		3,99 €
	Vigilante		35,12 €		3,99 €
	Personal de limpieza		35,12 €		3,99 €
	Formación 1er año	736,98 €			
	Formación 2º año	793,70 €			

DIETA	43,75 €
MEDIA DIETA	15,07 €
PAGA SEPTIEMBRE	510,04 €