NUMERO 2.726

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 27 de marzo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada (Personal Laboral)

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la empresa Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, S.A., (con código de convenio número 18001862012003) acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de marzo de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA

CAPITULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio lo firman la Empresa PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA, S.A. y representación legal de los Trabajadores de la Empresa, Comité de Empresa, del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA, S.A. en adelante empresa, y los/as trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Empresa.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 3.-AMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Acuerdo será desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

ARTICULO 4.- AMBITO MATERIAL.

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio.

ARTICULO 5.-VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

La vigencia del presente Acuerdo será desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2015), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad de que medie acto formal alguno.

La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; antes del 31 de enero de 2016. Debiéndose constituir la comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo.

Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la negociación dará comienzo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora.

El presente Convenio tendrá vigencia máxima de dos años desde su denuncia. En el caso que las partes no lleguen a un acuerdo, se aplicará la legislación laboral vigente.

ARTICULO 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio.

ARTICULO 7.-COMPENSACION Y ABSORCION.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

ARTICULO 8.- LEGISLACION SUPLETORIA

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral.

CAPITULO 2.

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 9.- GRUPO PROFESIONAL.

Se establecen cuatro Grupos Profesionales más el Grupo O.

Apartado 1. Clasificación funcional: Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Apartado 2. Definición de los grupos profesionales: En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones.

A la hora de establecer una clasificación profesional por Grupos Profesionales, se hace preciso establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor la pertenencia a un grupo profesional, y a estos efectos se establecen los siguientes:

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

Mando-Liderazgo: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

A. Ordenación de tareas.

B. Capacidad de interrelación.

C. Naturaleza del colectivo.

D. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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 su gestión.

Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido encomendado, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como el grado de dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias y la pro-actividad en la permanente actualización de los mismos.

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

Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de personas a su cargo; así como de mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados, en la tarea o puesto encomendado.

Del mismo modo deberá tenerse en consideración a la hora de calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función.

Cualificación. Grupo 1: a. Grupo 2: m-a. Grupo 3: m-a. Grupo 4: b. Motivo: capacitación

Grado responsabilidad. Grupo 1: a. Grupo 2: m-a. Grupo 3: b-m. Grupo 4: b. Motivo: involucración objetivos

Liderazgo equipo. Grupo 1: m-a. Grupo 2: m-a. Grupo 3: b. Grupo 4: b. Motivo: Capacidad de dirección y animación de equipos

Disposición-autonomía-iniciativa. Grupo 1: a. Grupo 2: m. Grupo 3: m. Grupo 4: b. Motivo: flexibilidad global: movilidad y versatilidad funcional, comisiones de servicio, etc. Cumplimiento de objetivos vs tareas vs horarios

TOTALES. Grupo 1: 3a. Grupo 2: 1 a 3 m. Grupo 3: 2 m

A: Alto

M: Medio

B: Bajo

Apartado 3. Normas y criterios de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores/as dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los anteriores factores de asignación (Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad).

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, sin que se excluya la posibilidad de que en cada grupo profesional, se puedan realizar tareas, de carácter complementario que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, el contenido básico de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito deberá reflejarse con claridad el grupo profesional asignado al trabajador/a.

La asignación del Grupo Profesional, a cada trabajador/a, se realizará atendiendo a los criterios generales de este artículo y el contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

PROCESO DE ADAPTACION DESDE LA SITUACION ANTERIOR AL PRESENTE CONVENIO

1. Los grupos profesionales reconocen la valía, cualificación, implicación y disposición demostrada en la empresa por el trabajador, no así la asunción de retos funcionales que dependen de objetivos y planes estratégicos y organigramas aprobados para alcanzarlos. La asunción de estos retos, en su caso, serán retribuidos mediante planes de incentivo o pluses funcionales y de producción establecidos al efecto.

2. Las categorías profesionales existentes con anterioridad no responden a la realidad de mercado.

3. Se integrarán dichas categorías en los nuevos grupos profesionales bajo el siguiente modelo:

a. Se ha realizado una valoración objetiva y se ha asignado a cada función pre-existente el grupo profesional que le corresponda.

Funciones	Grupo nuevo
Jefe de Administración	Grupo 1
Jefe Mantenimiento	Grupo 1
Jefe de Producción	Grupo 1
Jefa Dpto. Comercial y Marketing	Grupo 1
Regente	Grupo 1
Aux. Regencia	Grupo 2
Técnico Sonido	Grupo 3
Técnico Informática	Grupo 3
Técnico Seguridad	Grupo 3
Aux. Admtvo. Regencia	Grupo 3
Electricista	Grupo 3
Técnico Aire Acondicionado	Grupo 3
Aux. Admtvo. Contabilidad	Grupo 3
Aux. Admtvo Calidad	Grupo 3

Aux. Admtvo. Facturación	Grupo 3
Aux. Admtvo. Telefonista	Grupo 3
Aux. Admtvo. Comercial	Grupo 3
Oficial Mantenimiento	Grupo 3
Subalterno	Grupo 4
Limpiadora	Grupo 4

Descripción de los Grupos profesionales

Grupo profesional n.º 0

Definición general: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades necesarias para el normal desenvolvimiento de la Empresa. Es responsable último en la toma de decisiones de toda la organización empresarial, o de una unidad autónoma con responsabilidad directa de la propiedad. En este Grupo profesional las actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria o experiencia demostrable en el sector en desarrollo de funciones exigida para el puesto.

Grupo profesional n.º 1

Definición general: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas o de gestión de alto valor añadido para la empresa, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concretas para la gestión de las áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia Dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades de la empresa dentro del área que tienen a su cargo. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control activo de las actividades en relación con los objetivos corporativos y específicos marcados.

Este grupo profesional, primera línea de dirección e impulso de la empresa en dependencia del Director general ejecutivo, además de su alta cualificación, se caracteriza por un alto grado de involucración y responsabilidad en los objetivos corporativos, dedicación efectiva y adaptación a las circunstancias empresariales, dirección y/o coordinación de equipos (ya sean jerárquicos o de proyecto).

No teniendo la cualificación de personal de Alta Dirección.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes: Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria (complementada con una formación específica para el puesto de trabajo) o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia demostrable.

Grupo Profesional n.º 2

Definición general: Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Este grupo profesional se caracteriza por una cualificación técnica alta y específica para el desarrollo de su cometido, conocimiento e implicación en los objetivos corporativos, asunción de objetivos específicos relacionados con la captación y desarrollo de negocio vía comercialización, innovación y diversificación; la eficiencia y productividad, además de flexibilidad y adaptación a las circunstancias empresariales y, en su caso, orientación a gente bajo su mando.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.

Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria; Módulos Profesionales de Grado Superior; Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional n.º 3

Definición general: Funciones y tareas que conllevan o consisten en la ejecución de trabajos que se realizan bajo orientación general e instrucciones claras de su responsable jerárquico y funcional, y que requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad se ciñe a la cualificación técnica exigida para desarrollar dichas funciones y tareas.

Este grupo profesional se caracteriza por una cualificación técnica media o capacitación profesional media-alta, suficiente para el desarrollo de su cometido operando con rigor servicios y operaciones del Palacio, derivadas del negocio contratado.

Por formación:

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional n.º 4

Definición general: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, con responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Personal no especialmente cualificado, funciones para las cuales no se requiere estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel d formación profesional o similar. Los contenidos funcionales se limitan al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Funciones de mantenimiento con dependencia jerárquica.

Mínima formación.

Notas aclaratorias:

1. La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en las funciones expresadas en cada uno de los grupos profesionales.

2. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

3. La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

4. En la tabla salarial adjunta aparecen las categorías con los Grupos Profesionales, como aclaración.

5. Existirá la movilidad funcional entre los grupos, conforme lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO 3.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 10.-SALARIO.

Los importes brutos anuales establecidos en la tabla del presente artículo, incluyen los antiguos salarios, complementos y pluses que se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

El sueldo bruto anual se percibe en 14 pagas (incluidas las pagas extras), a mes vencido. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

Año: 2014

* Salario base
* Plus disponibilidad
* Plus adpersonam (en su caso)

Año: 2015

* Salario base
* Plus disponibilidad
* Plus de producción (en los términos previstos en este convenio)
* Plus adpersonam (en su caso)
* Incentivos (en los términos previstos en este convenio)

Gpo Prof	Función	2014		2015		
		SALARIO BASE	plus disponibilidad	SALARIO BASE	plus disponibilidad	PARTE VARIABLE max / plus produc
1	directiva, jefes	27.700	1.252	25.392	1.252	8.464
2	responsables negocio-proyecto	24.000	1.252	21.624	1.252	3.816
3	técnicos disponibilidad 1	20.152	2.300	19.397	2.300	1.238
3	técnicos disponibilidad 2	20.152	1.100	19.397	1.100	1.238
3	Administrativos	20.152	550	19.397	550	1.238
4	Operarios	13.152	1.138	13.152	1.138	300

Las antiguas percepciones computadas como antigüedad, éstas se reconocen como un plus “ad personam” y desaparecen como antigüedad a partir de la firma del Convenio.

Los trienios en curso se perfeccionarán integrándose la parte proporcional del último trienio no vencido en el “plus adpersonam”

Cada empleado, en el año 2014, percibirá salario base, plus de disponibilidad y un plus adpersonam resultado de absorber la antigüedad hasta el límite* que se explica más abajo, plus que no será revisable, compensable ni absorbible a partir de la entrada en vigor del convenio.

Proceso de reconversión de salario transitorio:

1. Aplicación de tablas para el 2014, a partir de la entrada en vigor del convenio

a. En ningún caso, se aplicará un salario base mayor al precedente que tenga cada persona. Este posible exceso se empezará a consolidar a partir del 1 de enero de 2015, razón de una tercera parte anual.

b. Si el salario base del grupo donde se encuadra el empleado es menor que el que traía con anterioridad, se le reducirá el de partida hasta el nuevo o hasta un límite de un 10% de reducción, quedando congelado en ese momento hasta que se corresponda con el de su grupo de referencia, en virtud de actualizaciones salariales.

c. El salario bruto anual para cada empleado será la suma de salario base, plus de disponibilidad y plus adpersonam, no pudiendo en ningún caso superar el salario bruto anual nuevo el que tenía en el 2013. *Si éste fuera el caso se reducirá el plus adpersonam para contrarrestar el exceso.

2. Aplicación de tablas a partir del 2015

a. El salario base se transforma en base salarial máxima, aplicando un 33,3% de consolidación de los incrementos que se hubieran producido como consecuencia de la absorción en el grupo profesional que fuere.

b. Las bases salariales se dividirán en parte fija y parte variable máxima en función de producción. Cada grupo

tendrá un incremento específico de base salarial máxima sobre salario base 2014 y la proporción variable que le corresponda.

ARTICULO 11.COMPLEMENTOS SALARIALES

PLUS DE PRODUCCION

Dada la peculiaridad de la actividad de la empresa y la disposición del trabajador con la misma, se establece para los trabajadores, un Plus de Producción.

Por cada 100 euros adicionales a una facturación neta del Palacio (=facturación de salas + facturación de servicios - costes derivados de la prestación de dichos servicios) equivalente a 2,6 veces de costes salariales fijos (sin incluir Seguridad Social), se dotarán 15euros para este plus. Su reparto vendrá dado por la siguiente tabla:

grupo	miembros	peso gpo	total gpo	% total	euros persona
1	5	4	20	5,88%	1,18 euros
2	1	3	3	0,88%	0,88 euros
3	12	2	24	7,06%	0,59 euros
4	4	1	4	1,18%	0,29 euros
		TOTALES	47	15%	

* Los grupos profesionales 1, 2 y 3 disfrutarán de las cantidades por euros computable que aparecen en esta tabla, hasta el importe máximo reflejado en la tabla del artículo 10 página 13, columna parte variable máx/Plus Producción máx., en función de la consecución del objetivo medible de producción explicado anteriormente.

El Plus de Producción es de carácter no consolidable.

El plus de producción se percibirá de forma proporcional al tiempo que el trabajador haya pertenecido a la empresa en el periodo en que se haya generado el objetivo medible por el que se percibe.

Se establece un periodo de carencia para la aplicación de dicho plus durante todo el 2014.

El pago del plus de producción a partir de 1 de julio de 2015, se realizará sobre la bases de los 6 meses anteriores, y se pagará en 6 mensualidades.

PLUS DISPONIBILIDAD

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, que por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo.

Es una cantidad fija que se refleja en la tabla salarial del presente convenio.

SISTEMA DE INCENTIVOS

1. Su función será premiar a los trabajadores involucrados objetivamente en los objetivos de negocio (ventas) y de eficiencia (optimización de costes). Sólo serán aplicables si las cuentas anuales dan beneficios, después de impuestos.

2. Los incentivos se aplicarán a las personas que, por su función de acuerdo con el organigrama en vigor, y con la valoración de los responsables del área funcional que corresponda, estén involucrados en la consecución de las magnitudes de los que se deriven.

3. Se crea un incentivo, si el resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias es positiva, que representará un máximo del 40% del plus de producción total de la empresa (cuyos importes máximos individuales vienen reflejados en tabla del artículo 10 página 13), y su reparto se realizará de modo proporcional al grado de implicación en los resultados de las personas y grupos. Esta cuantía será adicional y no absorbible por otros conceptos salariales estipulados en el presente convenio.

4. El sistema de incentivos podrá afinarse, mejorarse y ampliarse en su caso, con carácter anual, de común acuerdo entre la empresa y la representación social, siempre en base a datos objetivos.

5. Al principio de cada semestre en base a los resultados del semestre anterior se determinarán las cifras de las magnitudes económicas que intervengan en la formulación de los mismos y se comunicará su resultado, procediendo a su liquidación a los afectados en los 6 meses siguientes.

6. Se establecen las siguientes líneas de incentivos:

POR VENTA DE SERVICIOS:

Prima la facturación neta servicios en eventos (catering, montajes, publicidad, seguridad, etc.). 2 euros Por cada 10 euros adicionales a la cifra resultante de aplicar el 70% a la facturación de salas del periodo de referencia. La facturación de salas se computarán a un mínimo del 70% de la tarifa en vigor

POR REUNIONES Y CONGRESOS CONTRATADOS:

Este plus prima la contratación de salas por congresos y reuniones conseguidos en el periodo, para el año en curso y futuros; 1,5 euros por cada 10 euros adicionales a 1,25 M* euros anuales de facturación de salas contratada para estos eventos.

POR FACTURACION DE ESPECTACULOS RECREATIVOS Y DE OCIO:

Para estimular la producción de espectáculos y ocio en nuestros espacios escénicos o recreativos. Se pagará hasta 1,5 euros por cada 10 euros adicionales a 180.000 euros de facturación neta anual de espectáculos.

POR OPTIMIZACION DE COSTES

Para desarrollar una cultura de eficiencia organizativa y de costes. Se concederán hasta 2 euros por cada 10 euros ahorrados en el periodo de referencia, sobre una cifra de gastos de explotación (excluido salarios y gastos comerciales) equivalente al 40% de la facturación neta del Palacio.

ARTICULO 12.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará las siguientes pagas:

Paga de junio: Su importe será igual a una paga mensual de salario base.

Paga de Navidad: Su importe será igual a una paga mensual de salario base.

El periodo de devengo de ambas pagas será del uno de enero al treinta y uno de diciembre del año natural.

A petición del trabajador, la empresa puede prorratear las pagas extraordinarias en doce meses.

ARTICULO 13.-FORMA DE PAGO.

El pago de las remuneraciones se efectuará en los últimos cinco días del mes.

ARTICULO 14.-ANTICIPOS.

A todo el personal que lo solicite, se le podrá conceder, siempre que la tesorería lo permita, un máximo de dos mensualidades. No se podrá solicitar anticipo teniendo pendiente retenciones de anticipos anteriores. La devolución se realizará, a elección del trabajador/a, mediante uno de los siguientes sistemas:

* Doce retenciones con un importe igual. Detraídas de las nóminas correspondientes al mes siguiente de la solicitud.

* La retención de la totalidad de la cuantía solicitada, detraída de las pagas extraordinarias de trabajador/a.

* Hasta un máximo de dos nóminas

ARTICULO 15.-DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención necesarios, cuando, por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa deba desplazar a sus trabajadores, teniendo el/la trabajador/a derecho a estancia y manutención durante el tiempo que se encuentre desplazado/a en los términos establecidos en este artículo. Se entenderá incluido en la jornada laboral, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, atendiendo a lo siguiente:

a) El/la trabajador/a efectuará dicho desplazamiento en vehículo propiedad de la empresa, o en su defecto alquiler en la Empresa Autorizada para ello.

b) A falta de éste, mediante medio de transporte público.

c) Si se utilizase vehículo propio, el kilómetro se pagaría a 0,27 euros/km.

d) Las dietas serán compensadas, previa justificación del importe, según normativa interna de la empresa.

CAPITULO 4.

JORNADA, VACACIONES y FESTIVOS

ARTICULO 16.-JORNADA LABORAL.

La naturaleza de las actividades en el ámbito de aplicación del presente convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de estas, siendo por tanto irregular.

La jornada ordinaria será la máxima que marca el Estatuto de los Trabajadores, de forma anual, media de 40 horas semanales:

* Haciendo uso de la potestad otorgada a los convenios colectivos por el artículo 34.3º del Estatuto de los Trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en sesenta y seis semanales. El exceso de horas, teniendo la media de cuarenta horas semanales, será disfrutado por descansos dentro del periodo anual, dentro de los treinta días siguientes de su realización.

* El máximo de horas está establecido de forma anual, si al mes de diciembre quedara un balance positivo en horas a un trabajador, será saldado a 31 de enero del año siguiente, como fecha límite.

Dada la previsión en el tiempo que habitualmente se tiene de los actos y fechas de funcionamiento, se elaborará un cuadrante, con los días de trabajo de los trabajadores que asistirán en domingos o festivos, y las fechas en las que se les compensará el descanso correspondiente al del descanso semanal o festivo y por el domingo o festivo trabajado. Dicho cuadrante deberá estar en conocimiento del personal con un mínimo de 7 días de antelación como mínimo.

El cuadrante será publicado en el tablón correspondiente.

ARTICULO 17.-COMPENSACION DE HORAS.

La compensación de las horas será la siguiente:

De lunes a sábado: hora normal

Las horas realizadas en domingos, festivos y a partir de las 23:00 horas y hasta las 6:00 horas, se compensarán 1 hora y 20 minutos por cada hora normal.

Siempre que una fracción continuada de la jornada diaria exceda de 5 horas se establecerá un descanso de 30 minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

ARTICULO 18.-VACACIONES y FESTIVOS.

Se establece un periodo de vacaciones anuales de 22 días, que serán disfrutados de común acuerdo empresa-trabajador, salvo razones de producción de la empresa, en cuyo caso se garantiza un periodo mínimo de 10 días ininterrumpidos para vacaciones de verano en el periodo entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Los 22 días de vacaciones serán consideradas de lunes a viernes, no festivos. Además, habrá 3 días de libre disposición por cada año completo de trabajo (o el proporcional al tiempo de servicios prestados), debiendo estar comprendidas en el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las vacaciones no comenzarán en domingo, festivo, ni en la víspera de estos.

Si en cualquiera de los periodos de disfrute varios/as trabajadores/as de un mismo Departamento solicitase la misma fecha de disfrute de sus vacaciones, la Dirección articulará fórmulas de distribución de los períodos vacacionales disponibles, que garanticen la adecuada prestación del servicio.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores de suspensión del contrato de trabajo, 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.

CAPITULO 5.

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

ARTICULO 19.-SALUD LABORAL.

Se estará a los dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborables 31/1995 de 8 de noviembre, Ley 24/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como por cuantas Disposiciones complemente y desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

ARTICULO 20.-VIGILANCIA DE LA SALUD

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y/o norma que la desarrolle y sustituya.

ARTICULO 21.-PRENDAS Y MEDIDAS DE PROTECCION.

Prendas y protecciones de trabajo: La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las uniformidades necesarias por temporada y del calzado de trabajo y los elementos de protección personal necesarios, en cantidad y cualidad adecuada a las características del puesto de trabajo.

Durante el primer trimestre de cada año, la empresa resolverá que tipo de ropa y a que trabajadores/as van destinados. Los/as trabajadores/as estarán obligados/as a uti-

lizar la uniformidad que se establezca. Los elementos de protección necesarios para la seguridad de los/as trabajadores/as, serán determinados por la Evaluación inicial de riesgos laborales.

CAPITULO 6.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas en que pueden incurrir los profesionales comprendidos en el presente convenio se clasifican en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 22-. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

7. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

8. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

9. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

10. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

11. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

12. La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.

13. Cualquier otra de semejante naturaleza.

ARTICULO 23-. FALTAS GRAVES.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al mes durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Falta notoria de respeto o consideración al público.

8. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

10. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

11. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

12. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

13. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

14. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

15. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

16. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

17. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

18. Introducir o facilitar el acceso al centro, de trabajo a personas no autorizadas.

19. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

20. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

21. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

22. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

23. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

24. La comisión o sanción de tres o más faltas leves en un período de un año.

25. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTICULO 24.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

5. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

6. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

9. La competencia desleal.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daño a la empresa.

13. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

15. La desobediencia continuada o persistente.

16. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

17. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

19. Emplear en provecho propio información de clientes o proveedores.

20. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, en beneficio propio.

21. Las faltas de semejante naturaleza.

ARTICULO 25.- SANCIONES

1.- Las sanciones imponibles por las faltas enunciadas serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

1. Amonestación verbal por parte de la empresa.

2. Amonestación por escrito por parte de la empresa.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

b) Para faltas graves:

1. Amonestación por escrito hecha por la empresa.

2. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Para faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

2. Despido.

Las faltas leves cometidas por los trabajadores prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Con el fin de que los afectados o sus representantes - si los hubiera- puedan presentar ante la empresa las alegaciones que consideren oportunas, siempre que no se perjudiquen los plazos de caducidad, las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador y a sus representantes legales, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron.

La potestad sancionadora corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones. En la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes o atenuantes, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

CAPITULO 7.

MEJORAS VOLUNTARIAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACION

ARTICULO 26.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa complementará hasta un 100 x 100, sólo las dos primeras bajas, al año, a partir del 7º día, hasta el 30º día.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de seguridad hasta el 100% del salario al que tiene derecho el trabajador.

Sólo en el caso de una I.T. derivada de embarazo, se establecerá hasta un máximo de tres bajas al año, todas ellas se completará el 100 x 100, a partir del 7º día, hasta el 30º.

CAPITULO 8.

COMISION PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTICULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 27.- COMISION PARITARIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria..

La sede donde tendrán lugar las juntas de la comisión paritaria será en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.

d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figuren las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

ARTICULO 28.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

NUMERO 2.727

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 27 de marzo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías de la Provincia de Granada

VISTO el texto del acta para la constitución de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Transporte de Mercancías de la provincia de Granada, (con código de convenio nº 18000325011982) de fecha 13 de marzo de 2014, presentado ante esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo a través del Registro telemático REGCON, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

ACTA PARA LA CONSTITUCION DE LA COMISION PARITARIA DE NEGOCIACION DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA

En la ciudad de Granada, siendo las 17.00 horas del día 13 de marzo de 2014, se reúnen en UGT, sita, c/ Periodista Fco. Javier Cobos nº 2 los Sres. relacionados al final, para constituir la Comisión Paritaria del Convenio de Transporte de Mercancías de la provincia de Granada.

La Comisión Paritaria queda constituida por las siguientes personas:

- Por la parte patronal

Faustino Molina Ruiz, APETAGRAN
José M. Montalbán Huertas, APETAGRAN
Rosa Anna Rodríguez López, AGAT
Pablo Ruiz González

- Por la parte social

Antonio Jesús Zarza Moreno, UGT
Antonio Muñoz López, UGT
Rafael de la Poza Ruiz, CC.OO.
Leticia Martín López, CC.OO.

Se acuerda por unanimidad nombrar presidenta de la comisión a Rosa Anna Rodríguez López y Secretario de la misma a Antonio Jesús Zarza Moreno.

Se acuerda que en cualquier momento se puede cambiar alguno de los arriba citados por un suplente.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 17.30 horas, firmando los presentes en prueba de conformidad.