

BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

N.º 100 - LUNES 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017

Pág. 1

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 30 de agosto de 2017, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa "UTE Zamora Limpia" con su personal dedicado a los servicios de recogida de basuras, limpieza viaria, desratización y eliminación de basuras que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora. (Código de acuerdo 49001001011981/ Localizador ES56LH22).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "UTE Zamora Limpia" con su personal dedicado a los servicios de recogida de basuras, limpieza viaria, desratización y eliminación de basuras que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora suscrito con fecha 14 de junio 2017, con Código de Convenio 49001001011981, de una parte por la representación legal de la empresa y de otra por la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a treinta de agosto de dos mil diecisiete.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "UTE ZAMORA LIMPIA" CON SU PERSONAL DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA, DESRATIZACIÓN Y ELIMINACIÓN DE BASURAS QUE TIENE CONCERTADO CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA.

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 1.- *Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo tiene ámbito de empresa y vincula a todos los trabajadores dedicados a los servicios de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria, o, Desratización y transportes de animales de compañía y vagabundos del municipio de Zamora que se encuentren al servicio de la empresa "UTE Zamora Limpia", o de cualquier empresa, entidad u organismo público, que ostente la gestión del servicio que se describe en el convenio colectivo, cualquiera que sea la modalidad de contratación que en la actualidad esta empresa tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

Artículo 2.- *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo tendrá una duración de 3 años, a partir del 1 de enero del año 2017, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre del año 2019.

2. Entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero del año 2017.

Artículo 3.- *Denuncia.*

Al término de la duración del presente convenio colectivo se prorrogara automáticamente de año en año si, en un mes antes de su vencimiento, ninguna de las partes lo denunciara de forma expresa. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos para el año prorrogado se revisarán en la misma proporción de incremento en que lo haya hecho la subida del gobierno para la revisión de las pensiones en la correspondiente normativa que se establezca al efecto. La forma de denuncia, lo será mediante notificación de cualquiera de las dos partes a la otra. Denunciado el convenio y hasta tanto no se proceda a la firma del nuevo, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Artículo 4.- *Condiciones más beneficiosas.*

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte. Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en anteriores convenios suscritos entre empresa y Representantes de los trabajadores con el conocimiento y ratificación del Excmo. Ayuntamiento de Zamora que no sean expresamente modificadas en este convenio.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, los emolumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6.- Regulación de normas.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, regularán las relaciones entre la empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el vigente 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, en el Convenio General del Sector y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 7.- Comisión Paritaria. Interpretación y aplicación del convenio.

Definición y estructura.

Al objeto de estudiar cuantas interpretaciones o problemas se planteen en el período de vigencia o prórroga del presente convenio colectivo, se establece una Comisión Paritaria integrada en su parte social, por los delegados de personal elegidos en el proceso de Elecciones Sindicales para el Comité de empresa, y en igual número por la parte empresarial. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quien corresponda. La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el día de la firma del presente convenio. La Comisión Paritaria contará con un Reglamento Orgánico de Funcionamiento. Los dictámenes de la Comisión Paritaria son vinculantes, y las actas de las reuniones celebradas por la misma se legalizarán mediante su presentación y registro en la autoridad laboral competente al efecto para posteriormente adjuntarse al presente convenio colectivo.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación del convenio. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida, antes de entablar reclamación ante los Organismos competentes, a informe de la Comisión Paritaria.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales promulgadas posteriormente a la firma del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido.
5. Seguimiento y aplicación de los casos que corresponda de las mejoras sociales/ayudas establecidas en el convenio colectivo La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimientos

Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, debiendo ser convocada la reunión con una antelación mínima de 48 horas. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinario y/extraordinarios. Otorgará tal calificación la empresa, así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado, y en los asuntos extraordinarios en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria del Convenio, no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

Resolución de conflictos

1. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos.

Conforme a lo establecido en el artículo 82.2 del vigente 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, las partes firmantes y afectadas por este convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del vigente 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, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos así como a los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del vigente 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 y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del vigente 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.

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del vigente 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, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8.- *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones, actividades o tareas se le ordene dentro del general cometido de su competencia profesional. La empresa deberá comunicar inexcusablemente al Comité de Empresa en reunión previa, cualquier variación en las condiciones de trabajo que afecten al personal incluso en este convenio colectivo. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se regularán por lo establecido en el artículo 41 del vigente 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, sin perjuicio de lo regulado en el presente convenio colectivo.

Artículo 9.- *Información de la empresa a los representantes de los trabajadores.*

La dirección del Centro de Trabajo estará obligada a informar y consultar a los representantes legales de los trabajadores en las siguientes materias:

- a) Ante cualquier tipo de sanciones o despidos, previas a su ejecución.
- b) Con carácter previo a su ejecución o tramitación, en las siguientes materias:
 - Reestructuración de plantilla
 - Movilidad funcional
 - Cierre total o parcial, definitivo o temporal
 - Venta o sucesión de la empresa
 - Reducción de jornada
 - Planes de formación
 - Evaluación de Riesgos Laborales
 - Implantación, cambio o revisión de los sistemas de organización del trabajo.
 - Implantación de sistemas productivos
 - Valoración de puestos de trabajo
 - Contratación laboral a través de ETT's
 - Horas extraordinarias
 - En todo tipo de contratación laboral
 - Concesión de excedencias laborales
 - Otras cuestiones que se acuerden entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores
 - Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Artículo 10.- *Abuso de autoridad.*

1.- El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes, mandos o encargados, dará cuenta de los mismos a la dirección de la empresa por medio de sus representantes legales, obligándose la empresa a que, en el plazo máximo de 7 días, iniciar la apertura del correspondiente expediente.

2.- Paralelamente, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo, o si fuese necesario ante los Órganos Jurisdiccionales.

Artículo 11.- *Contrato de trabajo.*

La empresa, en virtud del art. 8.4 del vigente 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, entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los cinco días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores con representación en el Comité de Empresa, deberán recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 12.- *Suspensión del contrato de trabajo por parto, con reserva del puesto de trabajo.*

En el supuesto de parto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.4 del vigente 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, 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 caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el 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, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 13.- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.5 del vigente 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 de guarda la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Artículo 14.- Suspensión del contrato de trabajo por periodos de descanso simultáneos, con reserva del puesto de trabajo.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.6 del vigente 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 la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 del art. 48 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, o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 15.- Suspensión del contrato por adopción internacional, con reserva del puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción internacional, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.5 del vigente 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 cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en ese apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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.

Artículo 16.-Dimisión del trabajador/preaviso.

1.- Cuando del trabajador lleve más de un año vinculado a la empresa y decida voluntariamente rescindir el contrato laboral que le unía a la empresa, obligatoriamente procederá a preavisar a la dirección con la antelación siguiente:

- Personal no cualificado: 1 semana.
- Personal cualificado: 2 semanas.
- Mandos intermedios/encargados: 1 mes.

Artículo 17.- Exigencias formales adicionales al despido.

1.- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar en el mismo, lo hechos que lo motivan, así como la fecha en que comenzará sus efectos.

2.- La empresa está obligada a remitir copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores quienes podrán asesorar al trabajador a fin de proceder ante la autoridad laboral en la forma correspondiente.

3.- Cuando el trabajador despedido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, será necesario la apertura de expediente contradictorio, en él serán oídos, además del despedido, los representantes legales de los trabajadores.

4.- La inobservancia de la notificación de despido por escrito, presupone la invalidez del mismo.

Artículo 18.-Estabilidad en el empleo.

La empresa no podrá despedir a un trabajador alegando inadaptación o ineptitud cuando el trabajador ante cambios de tecnologías o nuevos métodos de trabajo no haya recibido la óptima formación que le permita adaptarse a los cambios, para ello la empresa realizara un informe de la formación que el trabajador haya recibido por parte de la empresa, a lo largo de su vida laboral. El trabajador no podrá ser despedido si previamente la Dirección de la Empresa no prueba fehacientemente ante los representantes legales de los trabajadores la imposibilidad de que el trabajador no cuenta con las condiciones profesionales necesarias para ocupar un puesto de trabajo en la empresa. A este respecto la mutua con la que la empresa tenga concertados los servicios médicos deberá de emitir un informe que lo acredite.

Artículo 19.-Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba de 1 mes para los trabajadores no titulados. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso, si el trabajador no rebasara el periodo de prueba, la empresa mediante notificación escrita podrá comunicarle la extinción de la relación laboral, informando en todo caso las causas de la misma, el trabajador en este caso tendrá derecho a la percepción de la liquidación de las partes proporcionales que efectivamente le correspondan, en cuanto a vacaciones no disfrutadas y pagas extras devengadas, durante el período contratado. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 20.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo del personal encuadrado en el ámbito del Convenio colectivo será de lunes a sábado a razón de 6 horas y 30 minutos diarios. La prestación de los servicios podrá hacerse en horario de mañana, tarde, noche o en turno partido de mañana y tarde este último para el mercado de abastos y para aquellos servicios que vengan regulados en el contrato de adjudicación del Ayuntamiento de Zamora a la empresa concesionaria en la modalidad de turno partido.

La realización del servicio de recogida nocturna, se realizará desde la entrada en vigor del horario oficial de invierno desde las 22:00 horas y desde las 23:00 horas cuando entre en vigor el horario oficial de verano. Dentro de la jornada se incluyen 30 minutos para el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivamente trabajado. La empresa concederá hasta un total de tres días de libre disposición a todo el personal a tiempo completo, los días así generados tendrán la consideración a todos los efectos de "días de libre disposición" y podrán disfrutarse de acuerdo con lo recogido en el artículo 26.11 de este convenio. De estos tres días, sólo dos serán retribuidos como efectivamente trabajados. Asimismo, en concepto de reducción de jornada, se establece que todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 38 sábados al año. En el calendario anual de cada trabajador se reflejarán exclusivamente el número de sábados a prestar servicio teniendo en cuenta la regulación establecida en el convenio de un sábado trabajado y tres de descanso como mínimo, si con esta regulación hubiera algún sábado sobrante, tanto la empresa como el trabajador podrán elegir el sábado a descansar en un porcentaje del 50% cada parte. Los sábados a trabajar por calendario se podrán cambiar por acuerdo entre trabajador y empresa o entre trabajadores, de tal forma que los cambios se realizaran conforme a las funciones que se desempeñen, es decir conductor con conductor, oficial de segunda con oficial de segunda, peón con peón, etc. y comunicándolo la parte que desee cambiarlo con al menos siete días de antelación.

En función de la jornada diaria, descansos semanales y vacaciones, la jornada media anual queda establecida, para cada uno de los años de vigencia del convenio, en las siguientes horas:

- 2017, 2018 y 2019: 1.488,50 horas de trabajo efectivo.

A modo de aclaración, durante el tiempo que se computen únicamente dos de los días de libre disposición como tiempo efectivo de trabajo, la jornada media anual será de 1.495,00 horas de trabajo efectivo.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 21:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Los trabajadores afectados por dicho horario tendrán un complemento de nocturnidad, cuya cuantía se fija en la tabla salarial del convenio colectivo. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considera trabajador nocturno a aquél que realice en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, según se recoge en el artículo 36 del vigente 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. Por acuerdo entre empresa y comité de empresa se establece la jornada irregular en el 10% de la jornada anual, lo que supone la utilización de 148,2 horas anuales como jornada irregular. La distribución de dichas horas respetará lo establecido en el artículo 34.2 ET. Ante la notificación al trabajador con cinco días de antelación, las horas trabajadas en jornada irregular no ten-

drán la consideración de horas extraordinarias. La jornada irregular sólo se aplicará dentro de la jornada ordinaria de trabajo, y en ningún caso podrá aplicarse en descanso de los trabajadores. La distribución de las 148,2 horas se hará de forma equitativa entre todos los trabajadores de la empresa, de acuerdo con los grupos y subgrupos profesionales. Trimestralmente se informará de las horas de jornada irregular realizadas por los trabajadores al Comité de Empresa.

Artículo 21.- Trabajo en domingos y festivos.

El personal afecto a este convenio colectivo disfrutará como norma general, su descanso semanal en domingo. No obstante, lo especificado en el apartado anterior, por tratarse de un servicio público de necesaria realización, se establecerá un servicio restringido los domingos y festivos.

El personal de recogida que realice estos trabajos tendrá una remuneración conforme a lo establecido en la Tabla Salarial del Convenio. Ante situaciones imprevistas y excepcionales los trabajadores están obligados a realizar los trabajos que se le asignen, estando los efectivos de personal a emplear supeditados a lo que disponga la Autoridad Municipal.

Artículo 22.- Festividad patronal.

El día de San Martín de Porres, Patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal de la plantilla. Tendrá la consideración de abonable y no recuperable. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre empresa y comité

Artículo 23.- Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales dadas las características del Servicio Público a realizar, así como las causadas por ausencias imprevistas, cambios de turnos, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, y lo pactado en este artículo. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución productiva, al mismo tiempo que entregará a cada trabajador que realice o vaya a realizar horas extraordinarias un vale en el que figuren las horas y minutos realizados al término de las mismas y que serán registradas por el encargado al que corresponda. Todos los servicios que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida serán considerados como servicios extraordinarios, y a ellos podrá asistir todo el personal de limpieza viaria que lo solicite previamente, para ello solicitarán entrar a formar parte de una lista de llamada que se empleará con carácter rotativo. Dicha lista se elaborará en el mes de Enero de cada anualidad, según fecha de registro de la solicitud, a ella se podrán incorporar cuantos trabajadores deseen, previa solicitud en el mes de diciembre. La lista se exhibirá en los tablones de anuncios de la empresa, antes del 20 de enero de cada anualidad y comenzará su vigencia a partir del 1 de febrero de cada año. El personal podrá ser excluido de dicha lista cuando se niegue a asistir a realizar los servicios extraordinarios cuando por orden de lista le corresponda o incurra en falta de asistencia para realizar los servicios para los que fue llamado, salvo que pueda justificar la ausencia. El trabajador no será llamado para realizar servicios extraordinarios durante sus vacaciones reglamentarias. Mensualmente la empresa elaborará un listado con los servicios extraordinarios y festivos realizados por los trabajadores, en el que figuraran las horas realizadas y

el día de realización de forma individualizada y que será expuesto en los tablones de la empresa. La hora extraordinaria consistirá en el abono de una hora ordinaria con un recargo de un 75%. Los trabajadores nocturnos que realicen horas extraordinarias nocturnas las percibirán a razón de una hora extraordinaria normal (75%). Los trabajadores de sábados, o de sábados, domingos y festivos, que realicen horas extraordinarias en sábados, o en sábados, domingos y festivos, las percibirán a razón de una hora extraordinaria normal (75%). Las horas extraordinarias festivas conllevaran un recargo de un 140% respecto de la hora ordinaria.

Las horas nocturnas (normales o festivas) conllevaran un recargo en la siguiente forma:

- Las dos primeras horas nocturnas realizadas cada día se abonaran aplicando a la hora extraordinaria el recargo de nocturnidad en la parte proporcional.
- A partir de la segunda hora se abonara la nocturnidad completa.

Artículo 24.- *Vacaciones.*

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán con carácter rotatorio de un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración será de veintiocho días laborables de vacaciones, y que se abonaran a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

El período de vacaciones se entenderá referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de marzo a octubre según calendario rotativo. Este calendario permitirá que todos los trabajadores disfruten una quincena de vacaciones entre la segunda quincena de junio y la segunda quincena de septiembre incluida a establecer por la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo derecho a las mismas en la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de enero. Se establece el siguiente calendario rotativo:

- 2.ª quincena de junio.
- 1.ª de agosto.
- 1.ª de septiembre.
- 2.ª de julio.
- 2.ª de septiembre.
- 1.ª de julio.
- 2.ª de agosto.

Una vez adjudicadas las quincenas de vacaciones para el año 2017 se seguirá un orden descendente en la rotación de acuerdo con el anterior calendario rotativo expuesto, de tal forma que al terminarlo en la segunda quincena de agosto, se continuara por la segunda quincena de junio y así sucesivamente. En el mes de diciembre la empresa presentara el plan anual de vacaciones para el año siguiente para ser acordado con el comité de empresa, posteriormente será expuesto en el tablón de anuncios para que la plantilla pueda hacer las reclamaciones que considere oportunas.

El trabajador podrá voluntariamente solicitar un mes diferente de vacaciones fuera del período establecido, para ello deberá de solicitarlo a la empresa, por escrito y con la suficiente antelación para que pueda incorporarse al plan anual de vacaciones acordado entre la empresa y el Comité de empresa.

El número máximo de trabajadores que podrán coincidir en el mismo periodo vacacional cuando las soliciten fuera de la época vacacional será:

- 2 Conductores, 1 Oficial 2ª y 3 peones a jornada completa.
- 1 Conductor y 1 peón a tiempo parcial.

Estas peticiones deberán solicitarse antes del 28 de febrero de cada año, en el caso en que concurriera más de una solicitud del número máximo establecido anteriormente para el mismo periodo vacacional se procederá al sorteo entre ellas. Las solicitudes presentadas después de la fecha arriba indicada, no se admitirán salvo que existiera causa justificada.

Una vez establecido el calendario anual de vacaciones el trabajador podrá voluntariamente solicitar el cambio de los periodos vacacionales asignados, en el caso de que acontecieran problemas de causa mayor que obligaran al trabajador a pedir la modificación de sus periodos vacacionales asignados y que hicieran necesaria la modificación de las mismas, para ello deberá solicitarlo por escrito con la suficiente antelación para que pueda ser acordado si es preceptivo, entre la empresa y el comité de empresa en reunión extraordinaria, e incorporarlo dicha modificación al calendario anual de vacaciones. Aquellos trabajadores que deseen intercambiar sus vacaciones con otro trabajador y hayan acordado reemplazarse mutuamente, lo comunicaran por escrito a la empresa quien procederá a modificar el calendario previsto, en lo relativo a los trabajadores afectados incorporando a los trabajadores que han solicitado el cambio en los meses solicitados. El trabajador que antes del disfrute de sus vacaciones causara baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho a que no se le compute el período de incapacidad temporal como tiempo de vacaciones. Empresa y trabajador podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos inmediatamente después de la fecha de alta de IT, no obstante, se aplicaran las siguientes normas:

- a) Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.
- b) Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior. En situación de IT cuando el trabajador no haya podido disfrutar parte de sus vacaciones anuales, estas podrán ser disfrutadas en la anualidad siguiente. Con la antelación mínima de 15 días al disfrute de las vacaciones, la empresa entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo. La empresa elaborara una lista, antes del inicio del periodo vacacional con los descansos para los trabajadores que se contraten para cubrir las vacaciones. Esta lista se colgara en el tablón de anuncios de la empresa. La contratación para cubrir el periodo vacacional se hará prioritariamente con personal de fines de semana, incorporándose este personal al listado mencionado anteriormente.

Este artículo estará operativo mientras la empresa concesionaria actual presste el Servicio. A partir del primer día en el que la nueva empresa concesionaria se haga cargo del mismo se aplicara lo regulado respecto de las vacaciones en la Disposición Final Quinta 2.

Artículo 25.- Permisos no retribuidos.

La empresa podrá conceder previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta 4 meses como máximo de permiso no retribuido al año, a quien lo solicite con antelación suficiente. En los casos de urgente necesidad, la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible. Se concederán diez días de permiso de paternidad no retribuido en los casos de nacimiento. En los casos de acogimiento o adopción de un hijo se concederá el tiempo indispensable. Igualmente se establece la posibilidad de que un trabajador pueda reducir su jornada en un 50%, con reducción del salario en la misma proporción, durante un mes para atender a un familiar de primer grado, por razón de enfermedad grave. Las justificaciones médicas deberán ser aportadas en la primera semana de la reducción de jornada que aquí se contempla. Cuando el trabajador necesite por razones justificadas solicitar a la empresa una modificación de su jornada diaria de trabajo, la empresa y el trabajador, previo acuerdo, establecerán dicha modificación así como la compensación horaria necesaria que se determine y el horario de realización de la misma, de ello se informara al comité de empresa.

Artículo 26.- Licencias. Permisos retribuidos.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos en la forma y condiciones que a continuación se indica:

1.- Por matrimonio, o unión de pareja de hecho del trabajador 15 días naturales, pudiendo el trabajador elegir la fecha de disfrute de los mismos, dentro del año en curso.

2.- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 1 día natural ampliable a 4 si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento a distinta provincia.

3.- Muerte de familiares: Hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 3 días si es en la misma provincia y 5 días si es fuera de ella.

4.- Muerte de familiares: De tercer grado de consanguinidad o afinidad se tendrá derecho a 1 día natural

5.- Nacimiento de hijo, 3 días. Si concurre enfermedad grave en la esposa, pareja de hecho o en el hijo como consecuencia del parto, se aumentará a 5 días. Igualmente se tendrá derecho a los permisos regulados de paternidad en las leyes y normas a nivel estatal

6.- Enfermedad grave de familiares:

- Hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 3 días si es en la misma provincia y 4 si es fuera de ella. Este permiso podrá disfrutarlo el trabajador no necesariamente desde el hecho causante.
- De tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día si es en la misma provincia y 2 si es fuera de ella.

Se entenderá por enfermedad grave:

- La dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización
- La intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión
- La simple hospitalización

7.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

8.- Para el caso de renovación de carnet de conducir de las clases "B", "C" "D" y "E" del personal que los requiere para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.

9.- Para acudir a consulta médica La Empresa concederá al trabajador el tiempo necesario para acudir a consulta médica, tanto de la sanidad pública como de la sanidad privada. El trabajador podrá disponer hasta un máximo de dos jornadas al año para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, abuelos y nietos. En ambos casos, será necesario presentar en la empresa el oportuno justificante.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo y que no sea imputable al trabajador, el día será abonable y no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

11.- Días de libre disposición. Los tres días de libre disposición recogidos en el artículo 20 de este Convenio, dos retribuidos y uno no retribuido, más los días sobrantes de vacaciones serán considerados como días de libre disposición, su disfrute queda a elección del trabajador a lo largo del año, solicitándolo a la empresa con 72 horas de antelación. Estos días de libre disposición podrán disfrutarse solo por dos trabajadores por categoría, turno y día, en el caso de que hubiera más de dos peticiones por cada categoría para el mismo turno y día, se realizara un sorteo para establecer las adjudicaciones.

A partir del 1 de diciembre de cada año, los trabajadores solo podrán disfrutar uno de los días de libre disposición regulados en el artículo 20 del convenio colectivo, solicitándolo a la empresa con 72 horas de antelación. Si hubiera más de una petición de cada categoría, turno y día, se realizara un sorteo para establecer la adjudicación del día de libre disposición. Aquellos trabajadores cuya solicitud no hubiera sido adjudicada, podrá disfrutar de ese día de libre disposición, de común acuerdo con la empresa, antes del 31 de enero del año siguiente.

En los periodos de Semana Santa, Navidad y San Pedro, estos días solo podrán ser solicitados por un trabajador por categoría, turno y día, realizándose igualmente un sorteo en el caso de que hubiera más de una petición.

No podrán solicitarse estos días en sábados ni unirse al inicio o finalización del periodo vacacional asignado a cada trabajador.

El punto 11 de este artículo estará operativo mientras la empresa concesionaria actual preste el Servicio. A partir del primer día en el que la nueva empresa concesionaria se haga cargo del mismo se aplicara lo regulado respecto a los días de libre disposición en la Disposición Final Quinta 1.

12.-Permisos por razón de violencia de género. Los supuestos en que el personal víctima de violencia de género tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que se mantenga la situación.

13. Por traslado de domicilio: 3 días.

14.- Permiso de lactancia: Por lactancia de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, así mismo se establece que el trabajador

podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente y de la misma forma.

Se establece la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por una ampliación de la baja por maternidad de hasta 2 semanas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La retribución de los permisos anteriormente mencionadas será con arreglo a salario real.

15.- Por riesgo durante el embarazo y lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una trabajadora pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural. El empresario adaptará el puesto de trabajo de la embarazada o madre en lactancia natural cuando estas puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o del hijo, previo informe del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

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, del feto o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

El concepto de afinidad se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 27.- *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo será el que se establece en las tablas salariales anexas. El salario base se devengará por día natural.

Artículo 28.- *Antigüedad.*

Todo el personal regulado por este convenio colectivo, tendrá un complemento por antigüedad según los años de servicio, equivalente a 3 bienios del 5% del salario base y posteriores quinquenios del 7% del salario base, con un tope máximo del 60%, que es igual a 41 años o más.

Artículo 29.- *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas, tendrá un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base de la tabla salarial. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

Artículo 30.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Se establece para el conjunto de estos conceptos y para aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa, un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, equivalente a un 30% calculado sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 31.- Plus de transporte.

Todo el personal afecto a este convenio colectivo percibirá un plus de transporte, por día natural, fijado en la tabla salarial anexa.

Artículo 32.- Premio fin de año.

A fin de año, la empresa dará un premio a todo el personal que preste sus servicios en esa fecha, en la cuantía establecida para el año 2013 incrementada en el importe de la subida salarial o parte proporcional al tiempo trabajado, que se abonará de una sola vez, el último día laborable anterior al 31 de diciembre. Dicho plus será incrementado en los años de vigencia del convenio en los mismos importes que el salario base.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal regulado por este Convenio tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Cuantía

Se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad más el plus funcional extra indicado en las tablas salariales.

b) Denominación.

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en este artículo se denominarán:

- Gratificación de verano, que se devengara con el sueldo del mes de junio.
- Gratificación de navidad, que se devengara en el mes de diciembre.
- Beneficios, que se devengara con el sueldo del mes de febrero.
- Festividad patronal, que se devengara con el sueldo del mes de octubre.

Artículo 34.- Plus de calidad.

Todo el personal regulado por este Convenio percibirá un plus de calidad según se establece en la tabla salarial para cada categoría. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 35.- Plus convenio.

Todo el personal encuadrado en el presente Convenio percibirá por este concepto la cuantía fijada en la tabla salarial. Este plus se abonará por día natural.

Artículo 36.- Plus polivalencia.

Los Oficiales 2.^a maquinistas percibirán un plus de polivalencia en la cuantía mensual que se especifica en la tabla salarial

Artículo 37.- Pago de haberes.

El pago de haberes se realizara antes del último día de cada mes. La empresa entregara al trabajador la nómina correspondiente al mes abonado en los primeros 5 días del mes siguiente.

CAPÍTULO IV - ACCIÓN SOCIAL

Artículo 38.- *Ayuda asistencial.*

1.- Anticipos reintegrables.

El personal con más de seis meses en la empresa, podrá solicitar un préstamo reintegrable en la cuantía máxima de 2.000 euros. La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa, quién deberá extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos les sean requeridos. La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo máximo de un año, el trabajador está obligado a devengar por el dinero adelantado, el interés que fije el Euribor en operaciones a 90 días. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 20.000 euros.

2.- Ayuda de estudios.

La empresa establece a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio y de sus hijos o cónyuge, un fondo de 1.000 euros para ayuda de estudios establecidos oficialmente. La empresa de acuerdo con el Comité de Empresa en el mes de enero publica una convocatoria en la que podrán participar todos los trabajadores que cursen estudios reglados, así como sus hijos o cónyuge. Empresa y Comité de Empresa acordaran los criterios de concesión, las ayudas máximas a establecer por grupo de estudios y la fecha en que se devengarán dichas ayudas. Cuando el fondo establecido no sea consumido por las peticiones efectuadas, se acumulara para el siguiente año.

Artículo 39.- *Póliza de accidentes.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones y por las causas descritas:

- En caso de fallecimiento por accidente de trabajo 30.300 euros.
- En caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total, para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o, enfermedad profesional 50.500 euros.
- En caso de muerte por enfermedad profesional 30.300 euros.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral, el contraído o sufrido con ocasión de la prestación del servicio a esta empresa. Las cantidades reflejadas corresponden al año 2017 y se revisarán para los siguientes años de vigencia según los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo (Anexo-Tablas salariales).

Artículo 40.- *Ayuda por rotura de gafas.*

Se establece la creación de un fondo para la rotura de gafas y lentillas de 750 euros en total por año, incrementado en la subida salarial prevista para el convenio de forma anual. La cobertura máxima alcanzará hasta el 50% del valor de los cristales. Para el acceso a dicha ayuda será necesaria la previa justificación tanto de la rotura como de la adquisición de las nuevas gafas. Se revisara dicha canti-

dad en el IPC real de cada año de la vigencia del convenio. La gestión de este fondo se llevará a cabo a final de cada año por la Comisión Paritaria. Si no se agotara este fondo anual se distribuirá entre los solicitantes para intentar llegar al 100% del valor de los cristales, si aun así el fondo no se agotara se acumulará para el año siguiente.

Artículo 41.- Carnet de conducir.

Se abonarán los gastos de renovación del carnet de conducir de Clase B y C, así como los gastos de renovación del CAP a aquellos conductores que utilicen el mismo para el servicio de la empresa, emitiéndose la factura correspondiente a la renovación a nombre del titular y presentándolo en la empresa.

Artículo 42.-Bajas por incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de baja el 100% del total de retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante y mientras dure la incapacidad temporal con sus prórrogas correspondientes.

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal en el momento de la firma de un nuevo convenio, se les revisará las cantidades que vinieran percibiendo a cuenta de la empresa, en la cuantía que corresponda según el nuevo convenio. A efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa.

Artículo 43.- Premios de permanencia.

Si un trabajador solicitase la jubilación antes de los 65 años, la empresa sustituirá al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas, por desempleo o joven demandante de primer empleo. Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán un premio por permanencia conforme a la siguiente escala:

- A los 60 años 5 mensualidades.
- A los 61 años 4 mensualidades.
- A los 62 años 3 mensualidades.
- A los 63 años 2 mensualidades.
- A los 64 años 1 mensualidad.

Se negociará la aplicación del plan de jubilaciones vigente o en fase de aprobación de la Junta de Castilla y León, para las jubilaciones anticipadas, para el sector de Limpiezas.

Siendo cubiertas las vacantes caso de que el plan lo permita por personal propio de la empresa y preferentemente con el personal contratado a tiempo Parcial por riguroso orden de antigüedad. La aplicación de dicho plan caso de llevarse a cabo, no supondrá costo alguno para la empresa y será tratado en Comisión Paritaria.

Artículo 44.- Jubilaciones.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación total siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico en cada momento.

El acceso a la jubilación parcial deberá ser autorizado expresamente por la empresa. No obstante, la empresa facilitará la jubilación parcial a los trabajadores

que se relacionan a continuación y en las fechas indicadas, al estar incluidos en el anexo del acuerdo de jubilación parcial de fecha 22 de marzo de 2013:

- Don Pablo Esteban Perez, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 61 años a partir del día 20 de septiembre de 2018.

- Don Juan Jose Salvadores Cerecinos, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 61 años y 8 meses a partir del día 13 de septiembre de 2019.

- Don Rogelio Vicente Pinto, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 61 años y 10 meses a partir del día 19 de abril de 2020.

- Don Jose Luis Fito Perez, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 61 años y 10 meses a partir del día 28 de abril de 2020.

- Don Francisco Martin Rodriguez, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 61 años y 10 meses a partir del día 28 de agosto de 2020.

- Don Jose Luis Garcia Fernandez, cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, por lo que la empresa formalizará un contrato de relevo para que se jubile parcialmente a los 62 años a partir del día 21 de marzo de 2021.

Artículo 45.- Accidentes de tráfico.

En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa, y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le sea retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada de dicho permiso, sin menoscabo de las retribuciones que viniera percibiendo. En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones del nuevo puesto a desarrollar, siendo reintegrado en su puesto de trabajo una vez se encuentre de nuevo en posesión del permiso de conducir. Los posibles problemas que surjan serán tratados en Comisión Paritaria. Los cambios que se produzcan por estas situaciones no darán lugar a creación de vacante. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación cuando la retirada del permiso de conducir sea debido a embriaguez o si concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe. Las multas de tráfico impuestas a los trabajadores que además de su cometido profesional, utilicen vehículos de la empresa para la prestación de los servicios o del trabajo diario, que sean imputables a la actuación del trabajador y motivadas por exigencias del servicio, serán abonadas íntegramente por la empresa, así como las que sean exclusivamente imputadas a la empresa y no a la actuación del trabajador. La empresa, garantiza la defensa jurídica y la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional en caso de accidente no doloso, salvo casos o supuestos de embriaguez y/o toxicomanía,

imprudencia temeraria o mala fe en el servicio de la empresa a no ser que el trabajador renuncie expresamente a ello o prefiera contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos. La garantía de la defensa judicial se extiende además al resto de trabajadores, cuando el trabajador haya actuado en ejercicio de sus funciones y en defensa de los intereses de la empresa.

Artículo 46.- *Plazas vacantes.*

Provisión de puestos de trabajo.

Se entenderá por:

- Plaza vacante: Es la generada por ausencia definitiva del puesto de trabajo, del trabajador fijo asignado a la plaza, debido a ascensos, jubilación u otras causas de terminación del contrato de trabajo del mismo, estimándose también como vacantes definitivas las que ocurran con motivo de reorganización o creación de nuevas plazas
- Plaza temporal: Es la generada por ausencia temporal del puesto de trabajo, del trabajador fijo asignado a la plaza, debido a vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa análoga a la que tenga derecho de acuerdo con el convenio colectivo y la normativa vigente; o bien, las que se produzcan como consecuencia de trabajos extraordinarios a petición del Ayuntamiento en una ampliación temporal y sean asumidos por la empresa.

A.-A plazas de superior categoría

Las vacantes y plazas de nueva creación de superior categoría serán cubiertas, de acuerdo al orden establecido en este artículo, cuando surja la necesidad, de esta forma para las situaciones que generen plazas vacantes (jubilaciones, bajas, excedencias etc.), se cubrirán en el plazo máximo de 60 días. Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. Las vacantes se cubrirán por el siguiente orden de prioridad:

- 1.- Mediante concurso entre todo el personal de la empresa, de acuerdo con el apartado 5 de este artículo
- 2.- Por el orden establecido en el listado de los trabajadores de sábados domingos y festivos, y sábados
- 3.- Por oferta de la Oficina de Empleo, estableciéndose contrataciones de igual naturaleza que las vacantes producidas. Al cubrirse la plaza vacante, la nueva vacante generada, será cubierta de forma inmediata y a la vez por el trabajador que corresponda de la lista de conductores de fines de semana, si esta es la plaza inicial que ha de cubrirse mediante el concurso, en el caso de que el primer trabajador de la lista de conductores rehusara coger la plaza vacante generada, se le ofertara al siguiente de la lista, si todos los conductores declinaran el coger esa plaza se le ofertara al primero de la lista de peones, igualmente se procederá a la contratación de forma inmediata de la plaza generada en el servicio de sábados domingos y festivos. De las vacantes existentes y de la forma de provisión deberá de informar al Comité de Empresa. El acceso, se establecerá mediante concurso de méritos anual, teniendo en cuenta los requisitos mínimos exigidos de la categoría valorando: tiempo de trabajo en la categoría, antigüedad en la empresa y cursos relacionados con la plaza. Para ello una vez constituida la Comisión Paritaria derivada del nuevo convenio, se llevara a cabo en el plazo de un mes, la elaboración de las bases que regulen el proceso de concurso de méritos, una vez consensuadas, igualmente se efectuara una convocatoria en el plazo de un mes, y des-

pués de baremados los méritos de los trabajadores presentados a la misma se elaborara una lista cuyo orden de mayor a menor servirá para adjudicar las plazas vacantes. Dicha lista tiene validez de un año, esta lista deberá renovarse anualmente previamente a su vencimiento, mediante la convocatoria de un nuevo concurso. Cuando surja una plaza vacante, la empresa respetara el orden de la lista, se adjudicara la plaza de forma provisional, se establecerá un periodo de prueba de 1 mes de acuerdo con lo regulado en el artículo 19 del convenio, durante este tiempo el trabajador ascendido percibirá las retribuciones de la nueva categoría que desempeñe, si no superara el periodo de prueba, el trabajador volverá a su puesto de origen, percibiendo las retribuciones del mismo. Superado el periodo de prueba se le adjudicara la plaza de forma definitiva.

B.- A plazas de la misma categoría.

Las plazas que surjan dentro de cada categoría o subgrupo que no hayan sido generadas mediante un concurso previo a plazas de inferior categoría serán objeto de oferta a los trabajadores de esa misma categoría o subgrupo, adjudicándose de acuerdo con la antigüedad de los mismos.

El trabajador al cual se le asigne un nuevo puesto de trabajo por este sistema, no podrá volver a solicitar otro, hasta que la totalidad de los trabajadores de su misma categoría hayan tenido acceso a poder cambiar su puesto de trabajo. El puesto de trabajo libre que se genere si este es en turno de mañana, será ofertado a los trabajadores de turno de tarde, será cubierto por el trabajador más antiguo en dicho turno, si este declinara la oferta, se seguiría el orden descendente en el orden de antigüedad de los trabajadores de turno de tarde e igualmente el puesto de trabajo que quede libre como consecuencia de la reasignación del trabajador fijo a un nuevo puesto, le será adjudicado al trabajador de sábados domingos y festivos que corresponda.

No obstante todas las vacantes que se produzcan por cualquier causa, jubilación, invalidez, despido, bajas voluntarias, fallecimientos, o excedencias serán cubiertas obligatoriamente por los trabajadores de sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad, con independencia de la asignación del puesto de trabajo, que puede ser diferente al generado por la vacante. Las vacantes que queden del anterior turno serán cubiertas por los trabajadores contratados para los sábados.

Se establecerá un periodo de prueba de 1 mes de acuerdo con lo regulado en el artículo 19 del convenio, durante este tiempo el trabajador ascendido percibirá las retribuciones de la nueva categoría que desempeñe, si no superara el periodo de prueba, el trabajador volverá a su puesto de origen, percibiendo las retribuciones del mismo. Superado el periodo de prueba se le adjudicara la plaza de forma definitiva.

C.- A plazas del subgrupo de conductores.

Los trabajadores fijos de plantilla, de acuerdo con las necesidades de la empresa podrán a plazas del subgrupo de conductores para ello la empresa ofertara las mismas y se establecerá una convocatoria consensuada con el Comité de Empresa, de acuerdo con el baremo establecido en el apartado 5 de este artículo, elaborando un listado con los trabajadores y adjudicando las plazas de acuerdo con el orden establecido en el mismo. Una vez adjudicada la nueva categoría con la inclusión en el nuevo subgrupo, a un trabajador, la empresa dará una copia al Comité de Empresa con la modificación del censo de trabajadores, e igualmente

expondrá en el tablón de anuncios de la empresa la modificación establecida.

Se establecerá un periodo de prueba de 1 mes de acuerdo con lo regulado en el artículo 19 del convenio, durante este tiempo el trabajador ascendido percibirá las retribuciones de la nueva categoría que desempeñe, si no superara el periodo de prueba, el trabajador volverá a su puesto de origen, percibiendo las retribuciones del mismo. Superado el periodo de prueba se le adjudicará la plaza de forma definitiva.

D.- Suplencias. La suplencia de conductores durante el periodo vacacional y las bajas de larga duración serán cubiertas con trabajadores pertenecientes a la propia plantilla de la contrata que se encuentren relacionados en la lista de conductores elaborada de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este artículo. El tiempo de trabajo que se preste en la categoría de conductores se baremará para la confección de la lista para la adjudicación de plazas vacantes de la categoría de conductor. En el caso de que no se puedan cubrir todas las plazas por trabajadores de la lista de conductores, estas se cubrirán con trabajadores de sábados, domingos y festivos, por orden de antigüedad, si aun así quedara alguna vacante por cubrir, esta será cubierta con personal contratado para los sábados.

Las bajas laborales en la categoría de peón de limpieza viaria que se prevean de larga duración, serán ofertadas a los trabajadores de sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad, sino se cubrieran por este personal se ofertarán al personal de sábados.

5.- Baremo de méritos.

- Antigüedad en la empresa: Cada mes se valorará a 0,30 puntos con un máximo de 120 meses.
- Cursos relacionados con la categoría: Por cada curso 1 punto.
- Tiempo de trabajo desempeñando la categoría de conductor oficial 1º en la empresa: Cada mes de experiencia en la categoría desempeñada de oficial de 1º conductor se valorará a 0,50 puntos con un máximo de 120 meses.
- Examen práctico: Lo realizarán aquellos trabajadores que no ostenten la categoría de oficial de 1ª en la empresa. Estos trabajadores realizarán un examen práctico por un distrito de la ciudad de los que habitualmente se realizan a diario con un camión de carga lateral o similar, durando la práctica 40 minutos. Se valorará el apto o no apto a la finalización de dicha práctica. En dicha prueba práctica deberá estar presente hasta un máximo de tres representantes de la empresa y tres representantes del comité. En caso de empate primará la antigüedad en la empresa.

Se respetará y computará el tiempo que han venido desempeñado los tres trabajadores que se vieron obligados a renunciar a las funciones de oficial de 1ª y que desde esa fecha vienen desempeñando las funciones de peón.

Formación. Los trabajadores que se encuentren relacionados en la lista de conductores, según lo dispuesto en el apartado 1 y en el apartado 4 de este mismo artículo, recibirán la formación precisa a cargo de la empresa, previamente al inicio del trabajo en la nueva categoría.

E.- Incorporación a las listas tras una renuncia a plazas de la misma categoría y a plazas del Subgrupo de Conductores

Cuando un trabajador que este incluido en alguna de las listas de acceso a promoción de puesto de trabajo vacantes renunciara voluntariamente a su derecho, permanecerá con el mismo inhabilitado hasta que no registre nuevamente un escrito con el desistimiento a la renuncia presentada.

Una vez presentado el escrito en el que el trabajador exprese su deseo de poder hacer efectivo otra vez su derecho a promocionar, será incluido nuevamente en la lista de acceso correspondiente, si bien deberá tenerse en cuenta que el tiempo que permaneció en situación de renuncia no computara a efectos de antigüedad, incorporándose por lo tanto a dicha lista con el número de orden que resulte de los años de antigüedad que hubiera acreditado a la fecha de presentación de la renuncia.

La antigüedad del trabajador empezara a contar de nuevo una vez que se ha producido la incorporación en la lista.

Este mismo criterio operara en la bolsa de conductores, teniendo en cuenta que cuando el trabajador renuncie a la misma, su incorporación, tras solicitarlo, se producirá en el último lugar de la bolsa.

Artículo 47.- *Ampliaciones de plantilla.*

Una vez que el cliente haya igualado la plantilla a la de la oferta presentada por la UTE en el momento en que se produzca incremento de plazas por la ampliación consolidada se cubrirán de la siguiente forma:

- La primera será cubierta por el personal designado por la empresa
- La segunda y tercera por personal de sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad
- La cuarta será cubierta por personal designado por la empresa.
- La quinta y sexta por personal de sábados domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad.

Se seguirá esta alternancia hasta cubrir el total de la ampliación.

El personal que la empresa esté obligado a incorporar con motivo de la ampliación de plantilla será contratado en la misma fecha que la empresa perciba el incremento económico recogido en el aumento de plantilla. Si se renueva el contrato al personal que específicamente presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, será con carácter de fijo de servicio con contrato a tiempo parcial, siempre que supere en cualquier caso un periodo de 12 meses. Los cambios se harán independientemente de los vencimientos por orden de antigüedad en la empresa. Si este personal pasase a fijo en jornada completa se le respetarán todos los derechos adquiridos.

Artículo 48.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria desde un mínimo de dos meses, hasta un máximo de cinco años de acuerdo con la ley de Igualdad. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de 15 días.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo a la finalización de la misma, siempre que preavise el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho período, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubie-

ra o se produjera en la empresa. Pasado el plazo de preaviso, sin que se verifique, el trabajador perderá cualquier derecho de reingreso en la empresa.

Este derecho de reserva de puesto de trabajo sólo tendrá validez durante los 5 primeros años de la excedencia. Transcurrido dicho plazo, se perderá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

2.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46.3 del vigente 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, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.- Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a excedencias especiales cuando resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Autonómica o Local, dispondrán de excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad por el tiempo de la titularidad del cargo. La reincorporación al puesto de trabajo se efectuara en un plazo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificara por escrito a la empresa.

4.- Excedencias con reserva de puesto de trabajo.

Se consideraran excedencias con reserva de puesto de trabajo las siguientes:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los estatutos del sindicato en el ámbito federal, profesional de sección sindical, sectorial, provincial, autonómico o superior.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.
- Privación de libertad del trabajador, incluidas, tanto la detención preventiva como la definitiva y cuando la privación de libertad del trabajador se derive de la utilización del permiso de conducir. En todas las situaciones de excedencia solicitada y concedida, la empresa queda obligada a contratar un sustituto por el tiempo de duración de las mismas, a la mayor brevedad posible.

5.- Otras reservas de puesto de trabajo.

Por enfermedad una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar, de acuerdo con lo regulado en la ley.

Artículo 49.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, 1/8 y máximo de la mitad duración de aquella. El personal víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional al de la reducción, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de un traslado voluntario a otro centro de trabajo.

Artículo 50.- Censo.

Dentro del primer trimestre de cada año, se publicará y se fijará en el tablón de anuncios de la empresa el censo del personal, cerrado al 31 de diciembre del año anterior, con detalle de nombre, apellidos, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo, pudiendo el personal en el plazo de un mes formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses. Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 30 días a partir de la recepción de dichas observaciones. Si el interesado no estuviese conforme con la resolución, se dará traslado al Delegado/os miembros del Comité de Empresa, el cual informará a la Dirección, y ésta en un plazo de cinco días siguientes dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien de no estar conforme, podrá ejercer su derecho ante la autoridad o jurisdicción laboral competente. Esta lista de censo, será enviada por los cauces que la empresa determine al Comité de Empresa. La empresa cada vez que el censo se modifique, con independencia de la causa que exista entregará una copia de la modificación del censo de trabajadores al Comité de Empresa incluyendo la modificación, e igualmente expondrá en el tablón de anuncios de la empresa la modificación establecida.

CAPÍTULO V - DERECHOS SINDICALES**Artículo 51.- Derechos sindicales.**

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Prevención, o Delegado de Sección Sindical podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato o cese voluntario, por acusas directas o indirectas relacionadas con el ejercicio de su representación sindical.

2.- Si se diese sanción o despido por otras causas, la empresa deberá tramitar expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado el Comité de Empresa o Delegados de prevención, así como el Delegado Sindical de la Sección Sindical del sindicato al que esté afiliado.

Cada representante legal de los trabajadores tendrá derecho al crédito horario retribuido establecido por el art. 68 e) del vigente 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. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, en general de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa. Asimismo, la necesidad será

notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas de crédito sindical a favor de algún miembro del Comité de Empresa, así mismo el crédito horario individual de los miembros del Comité de Empresa, podrá ser acumulado a una bolsa anual en la que estén computados los 12 meses del año.

En materia de Salud Laboral corresponde al Comité de Empresa, designar a los representantes del personal que forman parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades del Comité de Salud Laboral.

En el supuesto de rescisión de contrato por parte de la Autoridad Municipal se dará conocimiento de este hecho al Comité de Empresa con carácter inmediato. Si fuera la empresa la que solicitara la rescisión del contrato comunicará al Comité de Empresa con antelación a la presentación de la solicitud.

Con anterioridad a la imposición de sanciones por falta grave, muy grave, así como reincidencia de faltas leves, el Comité de Empresa será informado. Si el trabajador afectado fuera miembro del Comité de Empresa, ésta comunicará la propuesta de sanción a ambos por escrito en el plazo de tres días. Dispondrá el trabajador miembro del Comité de cinco días para elevar un escrito de descargo a través del comité. La empresa resolverá dentro de veinte días a partir de la fecha de iniciación del expediente en el caso de falta grave y de sesenta días, si la falta es muy grave.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los seis meses de la comisión del hecho.

Los trabajadores dispondrán de 16 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo. El Comité lo comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de cuatro días. La duración mínima computable de cada asamblea será de dos horas.

Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios de uso exclusivo para estos fines. Realizar asambleas en los locales que la empresa dispone en la fecha del Convenio, fuera de las horas de trabajo para informar de temas laborales, sin ser aplicados para otros fines.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

CAPÍTULO VI - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 52.- *Objetivos.*

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Por ello creen conveniente incluir en dicho convenio colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

Artículo 53.- *Marco normativo.*

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones

específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 54.- Obligaciones de la empresa.

La empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos. Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empresario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:
 - Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de riesgos laborales.
 - Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través de la planificación preventiva.
 - Las posibles situaciones de emergencia y las medidas que son necesarias llevar a cabo.
 - Índices de siniestralidad de la empresa.
 - Plan de formación.
 - Los accidentes de trabajo ocurridos y sus consecuencias.
 - Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 55.- Obligaciones de los trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de la prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56.- Consulta y participación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y se tendrá en cuenta las propuestas y consideraciones de los Delegados de Prevención respecto a las materias que sean

objeto de consulta y participación. Lo previsto en el artículo 68 del vigente 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 en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del vigente 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, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, apartados a y c. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa. Los Delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

R-201702420

- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará o estará facultado para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- d) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 57.- *Servicios de prevención.*

El Servicio de Prevención Propio y Mancomunado de la Empresa para las disciplinas de vigilancia de la seguridad, de higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud y las empresas con las que establezca conciertos para alguna de estas especialidades dispondrán del número suficiente de técnicos con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones. Los servicios de prevención mencionados cumplirán con lo establecido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 58.- *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Esta vigilancia de la salud sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en los supuestos que a continuación se indican, puesto que ambas partes consideran imprescindible en estos supuestos que se lleve a cabo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, con el fin de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos:

1.- Aquellos trabajadores, sea cual sea la categoría laboral a desempeñar, que vayan a iniciar una relación laboral con la empresa, siempre que en los últimos doce meses no hayan estado ligados a la misma por otro contrato laboral.

2.- Aquellos trabajadores que desempeñen funciones de conductor de cualquier

vehículo, dado que las mismas pueden constituir un peligro para él mismo y para terceros.

3.- Aquellos trabajadores, sea cual sea su categoría laboral, que presten sus servicios en jornada nocturna.

4.- Aquellos trabajadores que se incorporen a su normal actividad, después de un proceso de I.T. superior a 30 días de baja, derivado éste de enfermedad común o de accidente no laboral.

5.- Aquellos trabajadores que realicen tareas consideradas tóxicas, peligrosas o excepcionalmente penosas.

La vigilancia de la salud será específica para el puesto de trabajo a desempeñar en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En aquellos supuestos en los que el trabajador se encontrara prestando servicios y por circunstancias climatológicas, objetivamente no pueda prestarse el servicio por caída de granizo o lluvia intensa, previo consentimiento del Jefe de Servicio o Encargado, el trabajador podrá suspender su actividad hasta que pueda reanudarse la misma. Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 59.- Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Al inicio de la relación laboral, la empresa proporcionará las prendas de trabajo que se detallan a continuación, para cada trabajador:

- Jerseys: Uno.
- Polos: Dos.
- Trajes: Un pantalón y un anorak para invierno y un traje de paño para verano. Al personal del turno de noche se le entregarán tres monos y un traje de paño. A los conductores se les entregarán dos monos y un traje de paño en verano.
- Calzado: Se procederá a la entrega de unas zapatillas de verano y botas de invierno, ambas de goretex o sympatex.
- Botas de goma y trajes de agua: Un par de botas de goma y un traje de agua.
- Toallas: Dos toallas.

La ropa de trabajo sólo volverá a entregarse por reposición, en caso de deterioro de la misma, que haga imposible su utilización, y siempre previa entrega de la ropa deteriorada. Tanto la calidad como el tipo de vestuario a entregar será determinado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser sustituido siempre que se acredite su necesidad. Se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos detectados en la evaluación de riesgos laborales.

Este artículo estará operativo mientras la empresa concesionaria actual preste el Servicio. A partir del primer día en el que la nueva empresa concesionaria se haga cargo del mismo se aplicara lo regulado respecto a la entrega de ropa de trabajo en la Disposición Final Quinta 5.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- *Incrementos salariales.*

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, los incrementos salariales pactados para todos los conceptos salariales, se indican a continuación:

- Para el año 2017- un 1%.
- Para el año 2018- un 1,25%.
- Para el año 2019- un 1,60%

Segunda.- *Grupos profesionales.*

Segunda- Grupos profesionales:

Grupo 1 – Administrativos y mandos intermedios.

Grupo 2 – Operarios:

- 2.1. Peones.
- 2.2. Oficiales 2ª
- 2.3. Conductores
- 2.4. Conductores Mecánicos.

Se establece que la movilidad funcional sólo podrá efectuarse en sentido ascendente. Los peones percibirán las retribuciones correspondientes a las funciones asignadas. En el caso de que deban hacer funciones de categoría conductor, estando en posesión de la cualificación correspondiente, se le abonarán las retribuciones correspondientes al puesto correspondiente. Este artículo entrará en vigor en el día de su firma, no teniendo efectos retroactivos. Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio ostenten la categoría de oficial de 2.ª maquinista, consolidarán la misma como condición personal, pasando a incorporarse al subgrupo de conductores. La incorporación de nuevos trabajadores se hará en el subgrupo de peones.

Tercera.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, se someterá a la de las autoridades laborales. En caso de conflicto colectivo, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria, se acudiría al SERLA, previamente a la vía judicial

Cuarta.- *Subrogación empresarial.*

Se incorpora la redacción del capítulo XI (artículos 49, 50, 51, 52 y 53) del Convenio General del Sector

Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva. Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión

de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Subrogación del personal.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo. En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o

situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/ as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación. La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio. En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrata, ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo. Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contrata.

En los supuestos de división o agrupación de contrata se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrata cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, moda-

lidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la Seguridad Social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Prórroga provisional de contenido y efectos.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se

entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- Restitución de derechos.

Una vez que cese la prestación del servicio por la actual contratista (UTE Zamora Limpia) y sea adjudicada por el Excmo. Ayuntamiento de Zamora el nuevo contrato a la nueva empresa para los Servicios de Recogida de basuras, limpieza viaria, desratización y eliminación de basuras, el primer día en que la nueva empresa comience con la prestación del servicio adjudicado, con independencia de que esté en vigor el presente convenio colectivo, se modificara automáticamente el convenio colectivo en los siguientes términos:

1.- Artículo 26.11.- Días de libre disposición.

Los tres días de libre disposición recogidos en el artículo 20 de este Convenio, serán retribuidos y considerados como efectivamente trabajados, más los días sobrantes de vacaciones serán considerados como días de libre disposición, su disfrute queda a elección del trabajador a lo largo del año, solicitándolo a la empresa con 72 horas de antelación. Estos días de libre disposición podrán disfrutarse solo por dos trabajadores por categoría, turno y día, en el caso de que hubiera más de dos peticiones por cada categoría para el mismo turno y día, se realizara un sorteo para establecer las adjudicaciones.

A partir del 1 de diciembre de cada año, los trabajadores solo podrán disfrutar uno de los días de libre disposición regulados en el artículo 20 del convenio colectivo, solicitándolo a la empresa con 72 horas de antelación. Si hubiera más de una petición de cada categoría, turno y día, se realizara un sorteo para establecer la adjudicación del día de libre disposición. Aquellos trabajadores cuya solicitud no hubiera sido adjudicada, podrá disfrutar de ese día de libre disposición, de común acuerdo con la empresa, antes del 31 de enero del año siguiente.

En los periodos de Semana Santa, Navidad y San Pedro, estos días solo podrán ser solicitados por un trabajador por categoría, turno y día, realizándose igualmente un sorteo en el caso de que hubiera más de una petición.

No podrán solicitarse estos días en sábados ni unirse al inicio o finalización del periodo vacacional asignado a cada trabajador.

2.- Artículo 24.- Vacaciones.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán con carácter rotatorio de un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración será de veintiocho días laborables de vacaciones, y que se abonaran a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador. El periodo de vacaciones se entenderá referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, según calendario rotativo a establecer por la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo derecho a las mismas en la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de enero. El trabajador podrá voluntariamente solicitar un mes diferente de vacaciones. El número máximo de trabajadores que podrán coincidir en el mismo periodo vacacional cuando las soliciten fuera de la época vacacional será:

- 2 Conductores, 1 Oficial 2ª y 3 peones a jornada completa.
- 1 Conductor y 1 peón a tiempo parcial.

Estas peticiones deberán solicitarse antes del 28 de febrero de cada año, en el caso en que concurriera más de una solicitud del número máximo establecido anteriormente para el mismo periodo vacacional se procederá al sorteo entre ellas. Las solicitudes presentadas después de la fecha arriba indicada, no se admitirán salvo que existiera causa justificada.

En el caso de que acontecieran problemas de causa mayor que obligaran al trabajador a pedir la modificación de su periodo vacacional asignado en calendario anual de vacaciones, la empresa y el comité de empresa en reunión extraordinaria decidirán en base a las razones alegadas el cambio de dicho periodo vacacional. En el mes de diciembre la empresa presentara el plan anual de vacaciones para el año siguiente, para ser acordado con el Comité de Empresa, posteriormente será expuesto en el tablón de anuncios para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Aquellos trabajadores que deseen intercambiar sus vacaciones con otro trabajador y hayan acordado reemplazarse mutuamente, lo comunicaran por escrito a la empresa quien procederá a modificar el calendario previsto, en lo relativo a los trabajadores afectados incorporando a los trabajadores que han solicitado el cambio en los meses solicitados.

A elección del trabajador las vacaciones podrán disfrutarse a mes completo o fraccionándolas en un máximo de 2 periodos a lo largo del año natural. El trabajador que desee fraccionar sus vacaciones deberá disfrutar una quincena dentro del periodo vacacional acordado en este artículo, teniendo en cuenta el mes que se le hubiera asignado, la otra quincena la disfrutara en el mes que haya elegido. El disfrute de las vacaciones fraccionadas se limitara a un máximo una misma quincena:

- 2 Conductores, 1 Oficial 2ª y 3 peones a jornada completa.
- 1 Conductor y 1 peón a tiempo parcial.

Cuando coincidan más trabajadores del número total permitido, se realizara un sorteo entre los mismos para poder adjudicar el derecho al disfrute. La solicitud de fraccionamiento de las vacaciones deberá de solicitarse antes del 28 de febrero de cada año.

El trabajador que antes del disfrute de sus vacaciones causara baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho a que no se le compute el período de incapacidad temporal como tiempo de vacaciones. Empresa y trabajador podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos inmediatamente después de la fecha de alta de IT, no obstante, se aplicaran las siguientes normas:

- a) Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo, pudiendo acordar con la empresa el disfrute de las mismas inmediatamente después de que produzca el alta por incapacidad temporal.
- b) Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiem-

po interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior. En situación de IT cuando el trabajador no haya podido disfrutar parte de sus vacaciones anuales, estas podrán ser disfrutadas en la anualidad siguiente.

Con la antelación mínima de 15 días al disfrute de las vacaciones, la empresa entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

La empresa elaborará una lista, antes del inicio del periodo vacacional con los descansos para los trabajadores que se contraten para cubrir las vacaciones. Esta lista se colgará en el tablón de anuncios de la empresa. La contratación para cubrir el periodo vacacional se hará prioritariamente con personal de fines de semana, incorporándose este personal al listado mencionado anteriormente.

3.- Días sobrantes de vacaciones.

Se agruparán los días sobrantes de vacaciones a los días de descanso, con las reglas establecidas en el artículo 26.11 del convenio colectivo.

4.- Lavado de ropa.

En el plazo de dos meses desde la adjudicación del Servicio, la nueva prestataria negociará con el Comité de Empresa si se compensará económicamente el lavado de la ropa de trabajo o por el contrario, se establecerá la frecuencia con la que la empresa deberá lavar la misma. En el caso de que dicha compensación fuera económica, se establecerá un plus cuyo montante de acuerdo con el acta de 26 de diciembre de 2012 será de 65.000 euros anuales.

5.- Artículo 59.- *Ropa de trabajo y equipos de protección individual.*

La Empresa proporcionará las prendas de trabajo que se detallan a continuación, para todos los trabajadores de jornada continua y cada dos años para los de tiempo parcial.

Jersey: Uno al año para todo el personal.

Polos: Dos al año para todo el personal que se entregarán con la ropa de verano. Incluidos los de la noche.

Trajes: Para el personal de Limpieza Viaria, un pantalón cada año y un anorak cada dos años en invierno y un traje de paño en verano. Al personal del turno de noche se le entregarán tres monos al año y un traje de paño en verano.

A los conductores se les entregarán dos monos y un traje de paño en verano al año.

Calzado: Se procederá a la entrega de unas zapatillas de verano y botas de invierno, ambas de goretex o similar, volviendo a entregar nuevamente calzado solo en caso de rotura o desgaste que imposibilite su uso y previa entrega del calzado roto o desgastado.

Botas de goma y trajes de agua: A todo el personal, se le entregará un par de botas de goma y un traje de agua cada dos años.

Toallas: Se entregarán a cada trabajador dos toallas al año.

Tanto la calidad como el tipo de vestuario a entregar serán determinados entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, pudiendo ser sustituido siempre que se acredite su necesidad. Se proporcionarán los Equipos de Protección Individual necesarios en función de los riesgos detectados en la Evaluación de Riesgos Laborales.

ANEXO – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL UTE ZAMORA LIMPIA AÑO 2017

FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL EXTRA	RETRIB. BRUTA ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	690,94	-	-	159,74	-	390,07	157,28	690,94	763,73	22.594,98
CAP-COND-ENC.BRIG. DIA	26,01	-	-	5,24	7,80	1,42	5,18	780,22	413,72	21.273,10
CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE	26,01	6,50	-	5,24	7,80	1,47	5,18	780,22	415,42	22.904,45
ENCARGADO DIA	31,18	-	-	5,24	9,35	24,54	5,18	935,32	1.107,44	32.854,68
ENCARGADO NOCHE	31,18	7,79	-	5,24	9,35	24,54	5,18	935,32	1.107,44	34.786,60
OFICIAL 2º MAQUINISTA DÍA	23,04	-	36,02	5,24	6,91	1,55	5,18	691,32	417,57	19.988,75
OFICIAL 2º MAQUINISTA NOCHE	23,04	5,76	36,02	5,24	6,91	1,55	5,18	691,32	417,57	21.417,23
PEON LIMP.-RECOG. DIA	23,04	-	-	5,24	6,91	1,55	5,18	691,32	417,46	19.556,11
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	23,04	5,76	-	5,24	6,91	1,55	5,18	691,32	417,57	20.985,03

ARTICULO 32: PREMIO FIN DE AÑO 77,75

ARTICULO 39: POLIZA DE ACCIDENTES

> Fallecimiento por accidente de trabajo	30.300,00
> Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional	50.500,00
> Muerte por enfermedad profesional	30.300,00

TABLA SALARIAL UTE ZAMORA LIMPIA AÑO 2018

FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL EXTRA	RETRIB. BRUTA ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	699,57	-	-	161,74	-	394,95	159,24	699,57	773,28	22.877,42
CAP-COND-ENC.BRIG. DIA	26,33	-	-	5,31	7,90	1,44	5,25	789,97	418,89	21.539,92
CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE	26,33	6,58	-	5,31	7,90	1,49	5,25	789,97	420,62	23.191,36
ENCARGADO DIA	31,57	-	-	5,31	9,47	24,85	5,25	947,01	1.121,29	33.266,50
ENCARGADO NOCHE	31,57	7,89	-	5,31	9,47	24,85	5,25	947,01	1.121,29	35.223,22
OFICIAL 2º MAQUINISTA DÍA	23,33	-	36,47	5,31	7,00	1,56	5,25	699,97	422,79	20.239,94
OFICIAL 2º MAQUINISTA NOCHE	23,33	5,83	36,47	5,31	7,00	1,56	5,25	699,97	422,79	21.685,78
PEON LIMP.-RECOG. DIA	23,33	-	-	5,31	7,00	1,56	5,25	699,97	422,68	19.801,88
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	23,33	5,83	-	5,31	7,00	1,56	5,25	699,97	422,79	21.248,17

ARTICULO 32: PREMIO FIN DE AÑO 78,72

ARTICULO 39: POLIZA DE ACCIDENTES

> Fallecimiento por accidente de trabajo	30.678,75
> Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional	51.131,25
> Muerte por enfermedad profesional	30.678,75

TABLA SALARIAL UTE ZAMORA LIMPIA AÑO 2019

FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL EXTRA	RETRIB. BRUTA ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	710,76	-	-	164,33	-	401,27	161,79	710,76	785,65	23.243,46
CAP-COND-ENC.BRIG. DIA	26,75	-	-	5,39	8,03	1,46	5,33	802,61	425,59	21.885,88
CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE	26,75	6,69	-	5,39	8,03	1,52	5,33	802,61	427,35	23.564,90
ENCARGADO DIA	32,07	-	-	5,39	9,62	25,25	5,33	962,16	1.139,23	33.798,21
ENCARGADO NOCHE	32,07	8,02	-	5,39	9,62	25,25	5,33	962,16	1.139,23	35.787,17
OFICIAL 2º MAQUINISTA DÍA	23,71	-	37,05	5,39	7,11	1,59	5,33	711,16	429,56	20.563,04
OFICIAL 2º MAQUINISTA NOCHE	23,71	5,93	37,05	5,39	7,11	1,59	5,33	711,16	429,56	22.033,68
PEON LIMP.-RECOG. DIA	23,71	-	-	5,39	7,11	1,59	5,33	711,16	429,44	20.117,98
PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	23,71	5,93	-	5,39	7,11	1,59	5,33	711,16	429,56	21.589,08

ARTICULO 32: PREMIO FIN DE AÑO 79,98

ARTICULO 39: POLIZA DE ACCIDENTES

> Fallecimiento por accidente de trabajo	31.169,61
> Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional	51.949,35
> Muerte por enfermedad profesional	31.169,61

R-201702420

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE ACTAS Y REGISTRO GENERAL

EXTRACTOS DE LAS RESOLUCIONES Y ACUERDOS ADOPTADOS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN PROVINCIAL EN LA SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA 28 DE JULIO DE 2017.

Bajo la Presidencia de la titular, Ilma. Sra. Dña. María Teresa Martín Pozo, con asistencia de los Sres. Vicepresidentes: D. Juan Emilio Joaquín Dúo Torrado, D. José Luis Prieto Calderón y D. Aurelio Nicolás Tomás Fernández; y de los señores Diputados: D. José Luis Bermúdez Lorenzo, Dña. Maribel Escribano Hernández, D. Antonio Iglesias Martín, D. Manuel Martín Pérez, D. José María Nieto Vaquero, D. José Luis Pernía Fernández, D. Pablo Rubio Pernía, D. José Ángel Ruiz Rodríguez, D. Antonio María Claret Plaza Escudero, D. Jesús Ángel Antón Rodríguez, D. Eduardo Folgado Becerra, Dña. Leonor González Cadenas, D. Manuel Ramos Pascual, D. Manuel Antonio Santiago Sánchez, D. Luis Segovia García, Dña. Sandra Veleda Franganillo, Dña. Laura Rivera Carnicero, Dña Ana Belén González Rogado, D. David Vicente García, D. David Carrión Gallardo y D. Ángel Prada Barrios; se adoptaron los siguientes acuerdos:

- Se aprueban por unanimidad el borrador del acta de la sesión ordinaria del Pleno de 2 de junio de 2017.
- Queda enterada la Corporación de las resoluciones dictadas por la Presidencia desde la última sesión ordinaria celebrada por la Diputación, que van desde el Decreto 3220/2017, de 3 de julio al Decreto 3582/2017, de 21 de julio.
- Con veintidós (22) votos a favor de los grupos Popular, Socialista y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y tres (3) abstenciones del grupo de Izquierda Unida, se aprueba por mayoría el expediente y suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo y ejecución del Programa de Fomento y Empleo entre Diputación Provincial de Zamora y distintos ayuntamientos de la provincia.
- Ratificado por unanimidad su inclusión, se aprueba igualmente por unanimidad la aceptación de subvención para el "proyecto de formación para el empleo joven en la provincia de Zamora (FORMAJOVEN-DIPZA).
- Con veintidós (22) votos a favor de los grupos Popular, Socialista y Mixto, así como del diputado no adscrito, y tres (3) votos en contra del grupo de Izquierda Unida, la rectificación del convenio de colaboración entre la consejería de Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León y esta Diputación para la "Recuperación ambiental de Zonas Degradadas por el Depósito de residuos inertes en la provincia de Zamora, 2017".
- Queda enterada la Corporación del informe evacuado por el órgano interventor de todas las resoluciones adoptadas por la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora contrarias a los reparos efectuados durante el segundo trimestre de 2017.
- Con catorce (14) votos a favor de los grupos Popular y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y once (11) abstenciones de los grupos Socialista y de Izquierda Unida, se aprueba por mayoría declarar desierto el expediente de contratación 0145/16/04/07, relativo a la contratación de

R-201702422

- pólizas de seguros patrimoniales y accidentes, obligatorios y voluntarios, de los riesgos que afectan a las actividades de la Diputación de Zamora.
- Con catorce (14) votos a favor de los grupos Popular y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y once (11) abstenciones de los grupos Socialista y de Izquierda Unida, se aprueba por mayoría, el expediente 0109/17/04/07, relativo a la contratación mediante procedimiento abierto de diversos seguros para la Excm. Diputación Provincial de Zamora, aprobando a su vez, los pliegos de condiciones particulares que han de regir dicha contratación y dar el impulso necesario hasta la formalización del contrato.
 - Se retira, de conformidad con el art. 72.1, para mejor estudio el expediente 0111/17/04/07, relativo a la contratación mediante procedimiento abierto de la Asistencia Técnica para el asesoramiento en la concertación del seguro de fallecimiento e invalidez del Personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, los pliegos de condiciones particulares y dar el impulso necesario hasta la formalización del contrato.
 - Se aprueba por unanimidad la delegación de las facultades de recaudación ejecutiva de los ingresos derivados por la utilización y prestación del servicio y actividades en el recinto ferial de IFEZA, realizada por la misma, a favor de la Diputación de Zamora.
 - Con catorce (14) votos a favor de los grupos Popular y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y once (11) abstenciones de los grupos Socialista y de Izquierda Unida, se aprueba por mayoría el expediente 2/2017 de reconocimiento de créditos.
 - Una vez declarada de urgencia por unanimidad y aceptada la enmienda de supresión planteada por el grupo popular, se presta aprobación, también por unanimidad a la moción del portavoz del grupo provincial mixto-Ciudadanos para que se inste a la Junta de Castilla y León en relación con las ayudas a Zonas de Influencia socioeconómica de la Red de Espacios Naturales protegidos.(ZIS).
 - Previa declaración de la urgencia, determinada por unanimidad, y aceptada la enmienda de supresión planteada por el grupo popular, se aprueba por mayoría, con catorce (14) votos a favor de los grupos Popular y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y once (11) abstenciones de los grupos socialista e Izquierda Unida) la moción del portavoz del grupo provincial socialista instando a la Junta de Castilla y León a que realice una nueva convocatoria de ayudas para las Zonas de Influencia socioeconómica de la Red de Espacios Naturales protegidos. (ZIS).
 - Se rechaza, por once (11) votos a favor de los grupos provinciales de Izquierda Unida y Socialista, ninguno en contra y catorce (14) abstenciones de los grupos provinciales Popular, Mixto y diputado no adscrito, la urgencia de la moción de la portavoz del grupo provincial de Izquierda Unida para que se tomen medidas para abordar la reducción de la lista de espera en el Servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia.
 - Se rechaza, con once (11) votos a favor de los grupos provinciales Socialista e Izquierda Unida, ninguno en contra y catorce (14) abstenciones de los grupos provinciales Popular, Mixto y diputado no adscrito, la urgencia de la Moción del portavoz del grupo provincial socialista para que se inste a RENFE para que mejore el número y oferta de billetes del tren AVE con destino a Zamora.
 - Se rechaza, con once (11) votos a favor de los grupos provinciales Socialista e Izquierda Unida, ninguno en contra y catorce (14) abstenciones de los grupos

provinciales Popular, Mixto y diputado no adscrito, la urgencia de la moción del portavoz del grupo provincial socialista para que los Remanentes de Tesorería, para gastos generales, se repartan en iguales condiciones, atendiendo a criterios de población y con destino a financiar obras y servicios básicos.

- Se rechaza, con once (11) votos a favor de los grupos provinciales Socialista e Izquierda Unida, ninguno en contra y catorce (14) abstenciones de los grupos provinciales Popular, Mixto y diputado no adscrito, la urgencia de la Moción del portavoz del grupo provincial socialista para que se inste al Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente a elaborar un informe que ponga de manifiesto las circunstancias excepcionales ocurridas en 2017, al objeto de reducir índices de rendimiento neto, por actividades agrícolas y ganaderas afectadas.
- Una vez declarada de urgencia por mayoría, se presta aprobación por mayoría absoluta, con veintidós (22) votos a favor de los grupos Popular, Socialista y Mixto, así como del diputado no adscrito, ninguno en contra y tres (3) abstenciones del grupo de Izquierda Unida, a la moción consensuada de los grupos políticos provinciales PP, Socialista, Mixto y diputado no adscrito, rechazando la convocatoria y celebración de un referéndum secesionista en Cataluña fuera del marco de la Constitución Española.

DILIGENCIA:

La extiendo yo, el Secretario, para hacer constar que los acuerdos que precedentemente quedan reflejados, fueron aprobados por el Pleno de la Corporación Provincial, en la sesión del día de la fecha, acordándose su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo dispuesto en el artículo 120 del Reglamento Orgánico de la Diputación y a reservas de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, de acuerdo con el art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986.

Zamora, 28 de agosto de 2017.-El Secretario, Juan Carlos Gris González.

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA ÁREA DE OBRAS

Anuncio

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a publicar el presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y a la exposición del mismo en el tablón de anuncios de la Diputación Provincial, "Que mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial de fecha 23 de agosto de 2017, se adoptó la siguiente resolución:

Examinado el procedimiento iniciado relativo a la aprobación del proyecto de la obra "Acondicionamiento y refuerzo de firme de la carretera ZA-P-2223.Tramo Zamora-Almaraz de Duero P.K.14+300 A PK.16+831,91", se han apreciado los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Se elaboró el proyecto de la obra "Acondicionamiento y refuerzo de firme de la carretera ZA-P-2223.Tramo Zamora-Almaraz de Duero P.K.14+300 A PK.16+831,91" de fecha febrero de 2017, redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, D. Salvador Hernández Juan con presupuesto base de licitación de 567.433,29 € (IVA al 21% incluido), financiada con cargo al Superávit Presupuestario del ejercicio 2016.

Segundo.- Mediante Decreto de Presidencia n.º 2087, de fecha 4 de mayo de 2017, se aprobó inicialmente el proyecto y se dispuso su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios.

Tercero.- Con fecha de 10 de mayo de 2017, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 51, la aprobación inicial y el inicio de la exposición al público del proyecto durante un plazo de veinte días hábiles.

Cuarto.- Consta en el expediente que el Ayuntamiento de Almaraz de Duero ha presentado el día 26 de mayo de 2017, en el Registro de entrada de la Diputación, escrito con núm. de registro 201700008372 en que alega "Que el tramo de carretera que contempla el proyecto P.K. 14+300 A P.K. 16+831,91 no es el que más se necesita ya que este fue reparado por una capa de aglomerado, y se dejó sin echar capa de aglomerado al tramo comprendido entre los km 10 y 14,

Asimismo se alega que se pretende dar preferencia a la carretera que continúa hacia Villaseco, cuando actualmente esta tiene una mínima circulación de vehículos, ya que la Diputación ejecutó otra carretera que une Villaseco con Muelas del Pan y la N-122 y por tanto esta no se utiliza, siendo por tanto completamente ilógico cambiar la preferencia que siempre ha existido sin ninguna razón que lo justifique".

Y solicita que "se dicte las instrucciones oportunas para revisar con urgencia el tramo de carretera entre los km 10 y 14 por tratarse de una reparación prioritaria visto el mal estado de la vía".

R-201702423

Quinto.- Con fecha de 12 de julio de 2017, se emite escrito por la Ingeniera de Caminos, Jefa de la Sección Técnica del Área de Obras, contestando la alegación presentada por el Ayuntamiento de Almaraz de Duero.

Sobre estos antecedentes cabe formular los siguientes:

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primero.- Conforme a lo establecido en los artículos 121 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el artículo 134 del Real Decreto 1098/2001 de 12 de octubre y el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se ha procedido a la exposición al público del proyecto.

Segundo.- Mediante Informe de fecha 12 de julio de 2017, la Ingeniera de Caminos, Jefa de la Sección Técnica del Obras, manifiesta que:

1.- La carretera sobre la que se va actuar es la ZA-P-2223: Zamora – Villaseco, con una longitud total de 21,100 Km. según se recoge en el inventario de la Diputación.

2.- La señalización de esta carretera se realiza de manera continua en toda la longitud de la misma, acorde a la normativa vigente.

3.- El P.K. 15+075, intersecciona con esta vía la carretera ZA-L-2426 de acceso a Almaraz con una longitud de 900 metros.

4.- Esta no es la vía principal, por lo que la señalización que se establece en la misma corresponde a la de una intersección en la que la preferencia la tiene la carretera que continúa y no la carretera que intersecta según lo establecido en la normativa vigente.

Y concluye que no procede la estimación de la alegación número tres presentada por el Ayuntamiento.

Tercero.- La carretera sobre la que se va actuar es la ZA-P-2223: Zamora–Villaseco, la cual figura en el inventario de la Diputación y en concreto en el tramo entre el P.K. 14+300 al P.K.16+831,91, existiendo una parte cuyo firme es de riegos asfálticos con múltiples blandones y una anchura que no pasa de 4 metros y por ello requiere una actuación para su adecuación antes que el tramo que propone el Ayuntamiento.

Por otro lado, el alto coste de la ejecución del tramo propuesto por el Ayuntamiento de Almaraz en su alegación (tramo del km. 10 a 14) y la falta de disponibilidad presupuestaria impide en la actualidad atender la alegación del Ayuntamiento de Almaraz.

Cuarto.- El órgano competente para aprobar el proyecto será el competente para aprobar el expediente de contratación y abrir el procedimiento de adjudicación, así como para ordenar el gasto.

La competencia para la aprobación del proyecto, en los términos redactados en la Disposición Adicional Segunda del TRLCSP, así como por la Resolución de

Presidencia n.º 1035, de 10 de marzo de 2016, corresponde a la Junta de Gobierno de la Diputación.

Realizada, en su caso, la correspondiente información pública, supervisado el proyecto, cumplidos los trámites establecidos y solicitados los informes que sean preceptivos o se estime conveniente solicitar para un mayor conocimiento de cuantos factores puedan incidir en la ejecución o explotación de las obras, el órgano de contratación resolverá sobre la aprobación del proyecto.

En virtud de todo lo expuesto se adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero.- Desestimar las alegaciones presentadas por el Ayuntamiento de Almaraz de Duero en el que solicita que en lugar de la actuación proyectada se revise con urgencia el tramo de carretera entre los km. 10 y 14 por tratarse de una reparación prioritaria visto el mal estado de la vía, debido a que la carretera sobre la que se va actuar es la ZA-P-2223: Zamora-Villaseco, la cual figura en el inventario de la Diputación y en concreto en el tramo entre el P.K. 14+300 al P.K.16+831,91 dado que como ya se ha expuesto tiene una parte en peores condiciones que la propuesta por el Ayuntamiento.

Segundo.- Desestimar las alegaciones relativas al cambio de la señalización establecida en el Proyecto de obras denominado "Acondicionamiento y refuerzo de firme de la carretera ZA-P-2223.Tramo Zamora-Almaraz de Duero P.K.14+300 A PK.16+831,91", ya que la Carretera ZA-P-2223 Zamora-Villaseco (incluida en el inventario de la Diputación) intersecciona en el P.K. 15+075 con la Carretera ZA-L-2426 de acceso a Almaraz, con una longitud de 900 metros, la cual no es la vía principal, por lo que la señalización que se establece en el proyecto, según lo establecido en la normativa vigente, corresponde a la de una intersección en la que la preferencia la tiene la carretera que continúa, en este caso la Carretera ZA-P-2223, y no la carretera que intersecciona, Carretera ZA-L-2426.

Tercero.- Aprobar definitivamente el proyecto de la obra denominada "Acondicionamiento y refuerzo de firme de la carretera ZA-P-2223.Tramo Zamora-Almaraz de Duero P.K.14+300 A PK.16+831,91", con presupuesto base de licitación de 567.433,29-€ (IVA al 21% incluido), financiado con cargo al superávit presupuestario de la anualidad 2016.

Cuarto.- Publíquese la aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación.

Quinto.- Notifíquese la resolución al Ayuntamiento de Almaraz de Duero.

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrán interponerse los siguientes recursos:

- Potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano provincial que dictó el acto impugnado, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, en la forma y con los requisitos

previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Directamente (sin necesidad de interponer previamente el recurso de reposición), recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zamora, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Si se hubiera interpuesto recurso de reposición y no se ha recibido resolución expresa de dicho recurso en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente al de su interposición, éste se tendrá por desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Zamora, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquél en que la Diputación tendría que haber resuelto el recurso de reposición.
- Cualquier otro que se estime procedente.

Zamora, 30 de agosto de 2017.-La Presidenta, M.^a Teresa Martín Pozo.

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE CONTRATACIÓN

Anuncio

Se ha constatado que existen diversos errores en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares relativo al expediente de contratación del “Servicio de ejecución del programa “Construyendo mi Futuro” 2017-2019”, haciendo que sea contradictorio este pliego con el Pliego de Prescripciones Técnicas del mismo expediente.

Estos pliegos fueron publicados en el Boletín Oficial de la Provincia, número 93.

Por lo cual, se suspende este procedimiento hasta la nueva aprobación del expediente y publicación del correspondiente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia

Zamora, 31 de agosto de 2017.-La Presidenta, P.D. El Vicepresidente Primero, Juan Emilio Joaquín Dúo Torrado.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

BENAVENTE

Anuncio de licitación

Anuncio del Ayuntamiento de Benavente por el que se convoca por procedimiento abierto, con tramitación ordinaria y varios criterios de adjudicación, para la contratación de la prestación del servicio de "Recogida y gestión de textiles y ropa usada en el municipio de Benavente", reservado a empresas de inserción social de las reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional quinta del RDL 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y el acuerdo de Pleno publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 4 de agosto de 2017.

1) *Entidad adjudicadora:* Datos generales y datos para la obtención de la información;

- a) Organismo: Ayuntamiento de Benavente.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaria.
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1) Dependencia: Ayuntamiento de Benavente.
 - 2) Domicilio: Plaza del Grano, 3.
 - 3) Localidad y código postal: Benavente - 49600.
 - 4) Teléfono: 980 630 445.
 - 5) Telefax: 980 636 108.
 - 6) Dirección de internet del perfil del contratante: www.benavente.es

2) *Objeto del contrato:*

- a) Tipo: Servicios.
- b) Descripción: "Recogida y gestión de textiles y ropa usada en el municipio de Benavente".
- c) Lugar de ejecución/entrega:
 - 1) Domicilio: Ayuntamiento de Benavente.
 - 2) Localidad y código postal: Benavente - 49600.
- d) CPV (Referencia de Nomenclatura): 90511200-4 servicios de recogida de desperdicios domésticos.

3) *Tramitación y procedimiento:*

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de valoración.

4) *Presupuesto base de licitación:*

- Valor estimado: 88.321,44 € (incluida la duración total del contrato y las eventuales prorrogas).
- Tipo de licitación: El adjudicatario recibirá como beneficio por el servicio prestado, el residuo para su gestión. El contratista deberá ceder para su entrega a familias necesitadas del municipio y previa coordinación con los servicios sociales, el 15% de la ropa recogida que sea reutilizable, porcentaje este que

R-201702421

podrá ser mejorado por los licitadores atendiendo a lo establecido en los criterios de adjudicación.

5) Requisitos específicos del contratista:

- Clasificación: No se exige.
- Solvencia económica y técnica: La prevista en el apartado 6 anexo 1 del pliego administrativo.

6) Plazo de duración del contrato:

4 años. Con posibilidad de prórrogas anuales, hasta un máximo de dos años y seis años de duración total del contrato incluidas las prórrogas.

7) Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales, contados a partir del día siguiente al de inserción de anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Lugar de presentación:
 - 1) Dependencia: Ayuntamiento de Benavente.
 - 2) Domicilio: Plaza del Grano, 3.
 - 3) Localidad y código postal: Benavente (Zamora) - 49600.

8) Documentación a presentar:

La establecida en la cláusula 14 del pliego de cláusulas administrativas.

9) Garantías:

Provisional: No se exige.
Definitiva: 5% del valor del contrato, excluido el IVA.

10) Criterios de valoración:

Los establecidos en el apartado 10 del Anexo I, del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

11) Apertura de ofertas:

- a) Dirección: Ayuntamiento de Benavente.
- b) Localidad y código postal: Benavente - 49600.
- c) Fecha y hora: Tercer día hábil siguiente a aquel en que termine el plazo de presentación de proposiciones, excluidos los sábados a las 12:00 horas.

12) Gastos de publicidad: A cargo del adjudicatario.

Benavente, 29 de agosto de 2017.-El Alcalde

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

PAJARES DE LA LAMPREANA

Información pública. Cuenta General ejercicio 2016

Habiendo sido informadas por la Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el día de 9 de agosto de 2017, la Cuenta General de este Ayuntamiento relativa al ejercicio 2016. en cumplimiento del artículo 116 de la Ley 7/1955 de Bases del Régimen Local y el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004 texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, se encuentran expuestas al público durante el plazo de quince días y ocho más para que los interesados puedan presentar cuantas alegaciones u observaciones estimen oportunas.

Pajares de la Lampreana, 11 de agosto de 2017.-La Alcaldesa.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

FIGUERUELA DE ARRIBA

Anuncio

Aprobado por resolución de la Alcaldía de fecha 30 de agosto de 2017, el proyecto de la obra denominado pozo de sondeo en Moldones con un presupuesto de 29.719,00 € y financiado por la Excm. Diputación Provincial de Zamora y este Ayuntamiento de Figueruela de Arriba. (Plan Sequía 2017).

Se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante los días y horas de oficina por espacio de veinte días hábiles a efectos de examen y reclamaciones. Cumplido dicho plazo si no hubiera reclamaciones, esta aprobación inicial, se elevará a definitiva automáticamente si más acuerdos.

Figueruela de Arriba, 30 de agosto de 2017.-El Alcalde.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

RIOFRÍO DE ALISTE

Anuncio de aprobación definitiva

En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Riofrío de Aliste, adoptado en fecha 15-06-2017, sobre concesión de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, que se hace público resumido por capítulos:

Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva
VI	Inversión nueva / Reposición	127.982,97 €	328.482,97 €

Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva
870.00	R.T.G.G.	0	200.500,00 €

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Riofrío de Aliste, 18 de agosto de 2017.-El Alcalde.