

# Boletín Oficial

## de la Provincia de Ávila



19 de julio de 2016

Nº 138

### SUMARIO

#### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

- Resolución del convenio colectivo de la empresa CEPSA, S.A. con el personal dedicado al servicio de recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Municipios Bajo Tiétar ..... 2

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

##### AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

- Convocatoria para elección de juez de paz sustituto ..... 24

##### AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

- Notificación expediente sancionador a Lorena Prados Hinojosa ..... 25

##### AYUNTAMIENTO DE GILBUENA

- Convocatoria nombramiento de juez de paz sustituto ..... 26

##### AYUNTAMIENTO DE LA ADRADA

- Resolución de designar nuevo miembro de la Junta de Gobierno Local ..... 27

##### AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

- Acuerdo de aprobación inicial del reglamento municipal de administración electrónica ..... 28
- Acuerdo de aprobación inicial de la ordenanza municipal de creación de los ficheros de carácter personal incluidos en la herramienta Gestiona ..... 29

##### AYUNTAMIENTO DE PIEDRALAVES

- Aprobación provisional de la modificación fiscal reguladora de la tasa por utilización de instalaciones deportivas y talleres deportivos municipales ..... 30

##### AYUNTAMIENTO DE CASASOLA

- Convocatoria nombramiento de juez de paz titular y sustituto ..... 31

##### AYUNTAMIENTO DE VITA

- Convocatoria de nombramiento de vecinos para cargo de juez de paz sustituto ..... 32

# JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.809/16

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

**RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del convenio colectivo “Convenio colectivo de la empresa CEPSA, S.A., con el personal dedicado al Servicio de Recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Municipios BAJO TIÉTAR”. (Código de convenio: 05000521012004).**

Con fecha 4 de julio de 2016 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivo de la empresa CEPSA, S.A., con el personal dedicado al Servicio de Recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Municipios Bajo Tiétar” solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dando así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con fecha 7 de julio de 2016 se requirió a la solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo - a su contenido se accedió el día 08/7/2016 - se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

### ACUERDA:

**Primero.-** Inscribir el nuevo convenio colectivo, “Convenio Colectivo de la empresa CEPSA,S.A., con el personal dedicado al Servicio de Recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Municipios BAJO TIÉTAR” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Tercero.-** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Ávila, 11 de julio de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEPESA, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS “BAJO TIÉTAR”**

**Art. 1º. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa CEPESA, S.A. y los trabajadores empleados en su centro de la Mancomunidad de Municipios “Bajo Tiétar” dedicados al servicio de Recogida de R.S.U.

**Art. 1ºbis.- Partes negociadoras**

Este Convenio ha sido firmado por el delegado de personal en representación de los trabajadores y la representación de la empresa Cepsa

**Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia**

El presente Convenio entra en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de junio de 2016, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año, manteniéndose vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya, manteniéndose vigente en su totalidad.

**Art. 3º.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

**Art. 4º.- Absorción y Compensación**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en fecha y condiciones que quedan pactadas.

#### **Art. 5º.- Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este convenio, la Comisión Paritaria, deberá interpretar, mediar y conciliar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: la del propio centro de trabajo.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA)

#### **Art. 5ºbis.- Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se someterán preceptivamente a un procedimiento de mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) de Castilla y León.

#### **Art. 6º.- Jornada Laboral y Horarios**

Se establece una jornada de 38 horas y 30 minutos semanales.

Se establece un periodo de descanso de 20 minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Art. 7º.- Horas Extraordinarias**

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, se trabajará todos los domingos y festivos del verano, entendiéndose como verano el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

De igual manera se trabajarán todos los festivos del año, así como el domingo posterior a viernes Santo, con excepción del 25 de diciembre y 1 de enero.

Tales domingos y festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la Tabla Anexa, siendo su importe para 2016 a partir del 1 de junio.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el Art. 37.2 del RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los trabajadores que habitualmente trabajan las fiestas, cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

#### **Art. 8º.- Vacaciones.**

Las vacaciones tienen una duración de 32 días naturales retribuidos y se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa; se disfrutarán entre los meses de junio a octubre, no pudiendo coincidir más de un peón y un conductor durante el periodo de julio a septiembre.

El calendario vacacional se acordará entre el representante de la empresa y el de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 2 meses al comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones será rotativo entre todos los trabajadores, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores de una misma categoría, previa notificación a la empresa.

De acuerdo entre las partes se podrá disfrutar en periodo distinto al señalado.

No comenzará el cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente, procediendo a un nuevo señalamiento. En este caso se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el tra-

bajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

#### **Art. 9º.- Excedencias**

##### **Excedencia Voluntaria**

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años, desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de un mes.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las excedencias de hasta 24 meses, siendo la incorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, preavisando el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

##### **Excedencia por cuidado de familiares:**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

#### **Art. 10º.- Reducción de la jornada por motivos familiares.**

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

#### **Art. 11º.- Permisos Retribuidos y no retribuidos**

##### **Retribuidos**

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- √ 17 días en caso de Matrimonio.
- √ 2 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos. Ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km.
- √ 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- √ 2 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y 4 días si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- √ En este supuesto el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la empresa, en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización, con posterioridad al alta.

- √ 2 días por nacimiento, acogida o adopción de hijos y 4 si sucede fuera de la provincia con un desplazamiento superior a 100 Km. si concurrese enfermedad grave, se aumentará a 4 días.
- √ 1 día por traslado de domicilio habitual.
- √ 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- √ El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- √ El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- √ Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria, siempre que ésta coincida con su jornada de trabajo.
- √ Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, cuando ésta coincida con la jornada de trabajo.
- √ 2 días permiso retribuido al año, a elección del trabajador, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de éstos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado. Estos días no se podrán unir al disfrute de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, así como a la Semana Santa.
- √ Un día más de permiso retribuido a partir del 1 de enero de 2017, cuyo disfrute se acomodará a lo contemplado en el punto anterior

No comenzarán los días de este permiso si el trabajador se encuentra en I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, disfrutándolos posteriormente. En este caso se podrán disfrutar hasta el mes de febrero del año siguiente, inclusive.

Todos estos permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificados.

#### **No retribuidos**

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

#### **Art. 12º.- Seguro Colectivo**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 18.203,93 a partir del 1 de junio de 2016 y 18.385,97 para 2017, independientemente de las prestaciones que por este motivo le corresponda.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de

toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador.

#### **Art. 13º.- Conceptos Retributivos**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en la Tabla Salarial Anexa para los años 2016 y 2017, siendo a partir del 1 de junio las establecidas para 2016.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Plus Penoso, tóxico y/o peligroso: Se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- b) Plus de Nocturnidad: los trabajadores que su jornada de trabajo sea nocturna, en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.
- c) Plus de Transporte: Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- d) Plus de Finalización: Por cada día efectivamente trabajado y en compensación por la terminación del servicio, se abonarán las cantidades señaladas en la tabla salarial adjunta, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por hora extraordinaria pudiera producirse a lo largo del año, excepto cuando el exceso de jornada se produzca como consecuencia de una avería, en cuyo caso, sólo compensará como máximo 2 horas.

#### **Art. 14º.- Pagas Extraordinarias**

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- √ Denominación: Paga de Verano, de Navidad.
- √ Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.
- √ Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de Diciembre
- √ Periodo de Devengo: La de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de Diciembre
- √ Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

#### **Art. 15º.- Paga de San Martín de Porres**

En el año 2013 se creó una paga denominada de San Martín de Porres en la cuantía de 150 €, siendo consolidables 50 €

En los años 2016 y 2017 serán consolidables 75 € del total de los 150 de la paga.

En el año 2018 pasarán a ser consolidables 100 €; en el 2019 serán 125 € y en el año 2020 la totalidad de los 150 € de la paga serán consolidables, no pudiendo ser ni absorbidos ni compensados.

El abono de esta paga se realizará en la nómina del mes de octubre.

**Art. 16º.- Pago de Salarios**

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

**Art. 17º.- Anticipos Reintegrables**

Se crea un fondo de préstamos de 9.101,97 € para 2016 y 9.192,99 para 2017 al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.495,87 para 2016 y 1.510,83 para 2017. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.495,87 para 2016 y 1.510,83 para 2017. La información que se facilitará al Delegado de Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

**Art. 18º.- Jubilación**

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 10 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

Diez años de servicios: .....1.206,20 para 2016 y 1.218,26 para 2017.

Quince o más años de servicios: ..... 2.414,42 para 2016 y 2.438,56 para 2017.

**Art. 19º.- Incapacidad Temporal**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los supuestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 1º día de la baja el 100% de su salario y mientras dure la I.T.

**Art. 20º.- Prendas de Trabajo**

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

Ropa de verano, se entregará en el mes de mayo

Ropa de Invierno, se entregará en el mes de septiembre

**CONDUCTOR**

Un Jersey de invierno al año

Un jersey de verano al año

Una gorra de invierno al año

Dos pantalones al año  
Dos camisas al año  
Un par de zapatos al año  
Un par de botas al año  
Un traje de agua al año  
Un anorak cada dos años  
Un par de botas de agua cada dos años  
Un chaleco reflectante al año.

#### PEONES

Un Jersey de invierno al año  
Un jersey de verano al año  
Una gorra de invierno al año  
Dos pantalones al año  
Dos camisas al año  
Un par de zapatos al año  
Un par de botas al año  
Un traje de agua al año  
Un anorak cada dos años  
Un par de botas de agua cada dos años  
Un chaleco reflectante al año, siendo obligatorio el uso del mismo.  
La empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.  
Los elementos de protección individual (EPI) son de uso obligatorio.

#### **Art. 21º.- Vigilancia de la Salud**

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, con una periodicidad mínima anual, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador.

#### **Art. 22º.- Antigüedad**

El personal afectado por este Convenio, percibirá incrementos por antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculado sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio empezará a abonarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

Este artículo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo la fecha de referencia para efectuar el cómputo de la citada antigüedad la del inicio de la relación laboral.

#### **Art. 23º.- 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 aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puestos de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

#### **Art. 24º.- Discreción Profesional**

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### **Art. 25º.- Ascensos**

La empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la co-

rrespondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.

#### **Art. 26º.- Subrogación**

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato temporal, entrarán en la nueva empresa adjudicataria, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector.

#### **Art. 27º.- Prevención de Riesgos Laborales**

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiesta su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

#### **Art. 28º.- Medidas de Prevención:**

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminados dos meses después de la firma del Convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

**Art. 29º. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud**

Lo previsto en el artículo 68 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.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

**Art. 30º.- Servicio de Prevención.**

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

**Art. 31º.- Igualdad de Oportunidades.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

**Art. 32º.- Retirada del carnet de conducir.**

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los emolumentos que viniera percibiendo, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez.

**Art. 33º.- Faltas y Sanciones.**

**Facultad sancionadora**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

**Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### **Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### **1. Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

##### **2. Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

##### **3. Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, y en todo caso a la organización sindical a la que esté afiliado o afiliada.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### **Art. 34º.- Incremento salarial y revisión salarial.**

**SALARIOS PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017:** Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para los años 2016 y 2017, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa, siendo los del año 2016 a partir del 1 de junio

Año 2016: Incremento a partir del 1 de junio del 0,75 % en todos los conceptos económicos del convenio.

Año 2017: Incremento del 1 % en todos los conceptos económicos del convenio.

#### Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia, un aumento superior al incremento pactado, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de cada año, sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

Esta cláusula permanecerá inoperativa durante la vigencia del presente convenio.

#### **Art. 35º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo**

La modificación sustancial y/o la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará al Delegado de Personal. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y la R.L.T. adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán a

los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA), incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.

**SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA M.B.I.  
TABLA SALARIAL AÑO 2016 (A partir del 1 de junio) (CEPSA, S.A.)**

CATEGORÍA	SALARIO O BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS FINALIZACIÓN	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
<b>PEÓN RECOGIDA</b>	26,91	5,39	6,03	9,54	1.332,89	1.219,34	1.219,34	18.801,94
<b>CONDUCTOR RECOGIDA</b>	28,24	5,64	6,03	10,05	1.482,27	1.365,77	1.365,77	19.907,85
<b>CAPATAZ</b>	30,46	6,10	6,03	13,70	1.776,07	1.647,25	1.647,25	22.687,88

El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base, y 287 días de pluses.

VALOR DÍA FESTIVO:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 59,90 € DÍA  
 CONDUCTOR: 59,90 € DÍA  
 PEÓN: 59,90 € DÍA

VALOR HORA EXTRA:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 13,65 €/HORA  
 CONDUCTOR: 13,65 €/HORA  
 PEÓN: 13,65 €/HORA

**Artículo 12.- Seguro colectivo:** 18.203,93 €

**Artículo 15.- Paga San Martín de Porres:** 75 € consolidables

**Artículo 17.- Anticipo reintegrable:** Fondo préstamo: 9.101,97 € y cuantía anticipo: 1.495,87 €

**Artículo 18.- Jubilación:** Para 10 años de servicio: 1.206,20 € y para 15 o más años de servicio: 2.414,42 €

**SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA M.B.I.  
TABLA SALARIAL AÑO 2017 (CEPSA, S.A.)**

CATEGORÍA	SALARI O BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS FINALIZACIÓN	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
<b>PEÓN REGOCIDA</b>	27,18	5,44	6,09	9,64	1.346,22	1.231,53	1.231,53	18.990,37
<b>CONDUCTOR RECOGIDA</b>	28,52	5,70	6,09	10,15	1.497,09	1.379,43	1.379,43	20.106,93
<b>CAPATAZ</b>	30,76	6,16	6,09	13,84	1.793,83	1.663,72	1.663,72	22.913,70

El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base, y 287 días de pluses.

VALOR DÍA FESTIVO:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 60,50 € DÍA  
 CONDUCTOR: 60,50 € DÍA  
 PEÓN: 60,50 € DÍA

VALOR HORA EXTRA:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 13,79 €/HORA  
 CONDUCTOR: 13,79 €/HORA  
 PEÓN: 13,79 €/HORA

**Artículo 12.- Seguro colectivo:** 18.385,97 €

**Artículo 15.- Paga San Martín de Porres:** 75 € consolidables

**Artículo 17.- Anticipo reintegrable:** Fondo préstamo: 9.192,99 € y cuantía anticipo: 1.510,83 €

**Artículo 18.- Jubilación:** Para 10 años de servicio: 1.218,26 € y para 15 o más años de servicio: 2.438,56 €

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.803/16

### AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

#### B A N D O

**Asunto:** Elección de Juez de Paz Sustituto

D. Juan Carlos Montero Muñoz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Colilla, hago saber:

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir la persona para ser nombrada Juez de Paz sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En La Colilla, a 11 de julio de 2016.

El Alcalde-Presidente, *Juan Carlos Montero Muñoz*.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.806/16

### AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

#### A N U N C I O

Por medio del presente se notifica a Lorena Prados Hinojosa que en este Ayuntamiento se ha incoado expediente sancionador nº. 406 por infracción a la Ordenanza Municipal de la Seguridad y Convivencia Ciudadana, estando el mismo en fase de notificación de la Resolución.

Arenas de San Pedro, 8 de junio de 2016

El Alcalde, *Juan Carlos Sánchez Mesón.*

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.808/16

### AYUNTAMIENTO DE GILBUENA

#### E D I C T O

En este Municipio se encuentra vacante el cargo de JUEZ DE PAZ SUSTITUTO hallándose en el tablón de anuncios el correspondiente anuncio a tal fin, donde, al igual que en el presente, se hace saber que existe convocatoria a tales cargos, cuyas condiciones de todo orden están a disposición del ciudadano que le pueda interesar en las oficinas municipales.

Estimando estas circunstancias, en el plazo de treinta días a partir de que se inserte el presente edicto en el B.O. de la Provincia, se admiten solicitudes a tal fin en el Registro General de este Ayuntamiento.

En Gilbuena a 7 de julio de 2016

El Alcalde, *Illegible*.



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.810/16

### AYUNTAMIENTO DE LA ADRADA

#### A N U N C I O

Por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 30/06/2016, se ha designado como nuevo miembro de la Junta de Gobierno Local de esta Corporación a D. PEDRO ROMAN RIVAS BLÁZQUEZ, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 y 52 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En La Adrada, a 30 de junio de 2016.

El Alcalde, *Roberto Aparicio Cuéllar*.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.811/16

### AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

#### A N U N C I O

Adoptado inicialmente por el Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 2 de Junio de 2016, el acuerdo de aprobación inicial del Reglamento municipal de Administración Electrónica del Ayuntamiento de Arévalo, se expone al público en la Secretaría Municipal, por un plazo de treinta días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas, conforme dispone el artículo 49 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Si durante el citado período no se presentaran reclamaciones o sugerencias, el acuerdo mencionado, automáticamente, se entenderá definitivamente adoptado.

En Arévalo, 13 de julio de 2016.

El Alcalde, *Vidal Galicia Jaramillo*.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.812/16

### AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

#### A N U N C I O

Adoptado inicialmente por el Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 2 de Junio de 2016, el acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza municipal de creación de los ficheros de carácter personal incluidos en la herramienta "Gestiona", se expone al público en la Secretaría Municipal, por un plazo de treinta días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas, conforme dispone el artículo 49 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Si durante el citado período no se presentaran reclamaciones o sugerencias, el acuerdo mencionado, automáticamente, se entenderá definitivamente adoptado.

En Arévalo, 13 de julio de 2016.

El Alcalde, *Vidal Galicia Jaramillo*.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.815/16

### AYUNTAMIENTO DE PIEDRALAVES

#### A N U N C I O

#### APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Piedralaves, en sesión extraordinaria de 4 de julio de 2016, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por utilización de Instalaciones deportivas y talleres deportivos municipales.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Piedralaves, a 12 de julio de 2016.

La Alcaldesa, *María Victoria Moreno Saugar*.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.816/16

### AYUNTAMIENTO DE CASASOLA

#### B A N D O

D. CARLOS SAN SEGUNDO MARTÍN, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Casasola, hago saber:

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir la persona para ser nombrada JUEZ DE PAZ TITULAR Y SUSTITUTO de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Casasola, a 13 de julio de 2016.

El Alcalde-Presidente, *Carlos San Segundo Martín*.

## **ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Número 1.817/16

### **AYUNTAMIENTO DE VITA**

#### **E D I C T O**

De acuerdo con lo establecido en los Arts. 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Art. 5 del reglamento de Jueces de Paz, se hace saber a todos los vecinos de este municipio que dentro del plazo de UN mes desde la presente y de 30 días naturales desde su publicación en el B.O.P., se procederá por el pleno de esta Corporación municipal a la propuesta a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de nombramiento de vecinos para los cargos de Juez de Paz Sustitutos en el mismo.

Los interesados en estos nombramientos tendrán que presentar en la secretaria de este Ayuntamiento la correspondiente solicitud, por escrito, en un plazo de un mes desde la publicación del presente en el tablón de Anuncios y de 30 días desde su publicación en el B.O.P., acompañada de los siguientes documentos:

- Solicitud del nombramiento.
- Fotocopia del D.N.I.
- Certificado de Nacimiento.
- Certificación de Antecedentes Penales.
- Certificación de empadronamiento.
- Declaración Complementaria de buena conducta ciudadana.
- Declaración de no encontrarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad.
- Cuantos títulos o méritos quiera el solicitante aportar.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Vita, a 12 de Julio de 2016.

El Alcalde, *llegible*.