

BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

N.º 87 - VIERNES 4 DE AGOSTO DE 2017

Pág. 1

II. Administración Autonómica

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

Resolución de 31 de julio de 2017, de la Jefe 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 Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino (Años 2017-2018), (Código de Convenio 49100042012015/Localizador TA550K27).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino para los años 2017 y 2018, suscrito con fecha 30 de enero de 2017, con Código de Convenio 49100042012015, de una parte por la representación legal del Ayuntamiento, y de otra, por los representantes legales 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 acuerdo 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 y uno de julio de dos mil diecisiete.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE MORALEJA DEL VINO (AÑO 2017 - 2018)

Art. 1.- Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo, se establece entre el Ayuntamiento de Moraleja del Vino y el personal laboral del mismo, y es concertado por los representantes legales de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Art. 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el término municipal de Moraleja del Vino, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico-laboral, presta servicios para el Ayuntamiento de Moraleja del Vino, con la sola excepción de los trabajadores cuyos contratos estén directamente vinculados al cumplimiento de los conciertos entre el Ayuntamiento y otras Administraciones Públicas, así como a aquéllos trabajadores cuyas retribuciones y condiciones de prestación vengan determinadas en función de pactos o subvenciones concertadas entre los mismos.

El presente Convenio, se extenderá dentro del término municipal de Moraleja del Vino, quedando incluidos en el mismo, todos los centros de trabajo dependientes del citado Ayuntamiento.

Art. 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, previa aprobación por el Pleno de la Corporación y con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, el día 1 de enero de 2017 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Los conceptos económicos serán revisados anualmente en la Comisión Paritaria y, como mínimo, en lo que cada año prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, sin perjuicio de aquellos pactos que se firmen en Función Pública para los empleados de las Administraciones Públicas.

Art. 4.- Denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá efectuarse por escrito y con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que finalice su vigencia.

Este convenio se entenderá prorrogado en todos sus términos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

Art. 5.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo mantendrán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, adaptando las mismas a los conceptos por las que se perciben, quedando totalmente diferenciadas en su recibo de salario cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, excepto las que se pacten en el articulado del presente convenio.

La remuneración total, que a la entrada en vigor del presente Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Sus efectos económicos regirán, independientemente de su publicación a partir del 1 de enero de 2017.

Art. 6.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

Se constituirá una Comisión Paritaria en el presente Convenio.

Estará formada por la Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento, o concejal delegado de personal del mismo y el/la delegado/a de personal. Podrán estar asistidos de asesores para el mejor ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones en materia del presente convenio a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- A. La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas y articulado del Convenio.
- B. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y Ayuntamiento, comunicando a los interesados las conclusiones y acuerdos tomados.
- C. La interpretación de las normas de este Convenio para el caso de que haya divergencias o desacuerdos entre las partes, a fin de aplicar correctamente lo no especificado en el convenio.
- D. Proponer soluciones a los expedientes de reclasificación profesional, con inclusión de las asimilaciones a categoría.
- E. Las que se le atribuyan expresamente en este convenio.
- F. En caso de adopción de medidas disciplinarias, ha de tener conocimiento previo la comisión paritaria, con el fin de recabar la información previa necesaria por ambas partes.

La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en los supuestos de conflicto colectivo y huelga.

Art. 7.- Organización y modificación de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino, que la ejercerá a través de la Alcaldesa-Presidenta o persona en quien delegue. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente al Delegado/a de personal. En este sentido, serán derechos y obligaciones de la representación de los trabajadores:

- A) Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos servicios.
- B) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo, y trasladar las sugerencias que en tal sentido le comuniquen sus representados.

Art. 8.- Provisión de vacantes.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan en el Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino, se cubrirán por los procedimientos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y con pleno respeto a la normativa laboral vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en el presente Convenio.

Con carácter previo a la convocatoria pública de las vacantes existentes, éstas se ofertarán a personal fijo de plantilla, bien bajo la modalidad de Concurso de Traslados o Convocatoria de Promoción Interna, según corresponda.

Art. 9.- Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en el ayuntamiento deberá notificarlo a éste por escrito con la siguiente antelación sobre su baja definitiva:

- Grupo 1 y 2: Un mes.
- Grupo 3, 4 y 5: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida de contrato inferior a 6 meses con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación; si el contrato es igual o superior a 6 meses el plazo será entonces de 15 días.

Art. 10.- Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos de clasificación profesional, con las correspondientes titulaciones:

- Grupo 1: Titulados Superiores, o equivalentes
- Grupo 2: Titulados de Grado Medio y equivalentes
- Grupo 3: Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.
 - Grupo 3.1: Administrativos y equivalentes, Encargado General.
 - Grupo 3.2: Encargados, Delineantes, Capataces:
- Grupo 4: Graduado Escolar, Graduado en ESO, Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente.
 - Grupo 4.1: Oficiales de 1ª, Conductores, Socorristas, Mecánicos y asimilados. Auxiliares Administrativos, y equivalentes.
 - Grupo 4.2, Oficiales de 2ª y asimilados.
- Grupo 5: Conserjes, Peones, Ordenanzas, Notificadores, Porteros, Vigilantes y personal de limpieza: Certificado de estudios o equivalente

La relación de categorías y su pertenencia a los distintos grupos se contempla en el Catálogo de Puestos de Trabajo, cuyas funciones se establecen en el Anexo 5.

Art. 11.- Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales, todo ello con la participación del representante de personal.

El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 12.- Jornada laboral.

La jornada máxima de los trabajadores del Ayuntamiento y los días máximos de trabajo efectivo, serán el resultado de descontar a los 365 (366 en años bisiestos), días que tiene el año, el total de sumar al número de domingos y sábados de cada año, 14 festivos, 2 días por navidad (24 y 31), 22 días de vacaciones, y multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y media de promedio diario de Trabajo Efectivo, siendo esta la jornada ordinaria para los trabajadores.

Dado el carácter de licencia retribuida de los dos días por navidad (24 y 31 de diciembre) el trabajador no tendrá derecho a su recuperación en caso de que coincidan en un día de descanso del mismo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuados, en función de los horarios de trabajo que se negociarán con los representantes de los trabajadores.

El personal que por motivos de organización realice la jornada de sábado, se retribuirá con una cantidad en concepto de complemento de 30€ por sábado trabajado.

La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes.

Anualmente se procederá a la distribución anual de las horas de trabajo, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- 1.- Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio disfrutarán de una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.
- 2.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, tendrán carácter de trabajo nocturno.
- 3.- El calendario laboral se confeccionará en el mes de noviembre. Se elaborará por la representación de los trabajadores y los representantes del Excmo. Ayuntamiento y se colocará una copia en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento.
- 4.- La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo.
- 5.- Con el objeto de fomentar una política salarial solidaria de creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias con carácter general.

Respecto de las horas extraordinarias no estructurales, se podrán realizar las necesarias por motivos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad comprendida en el propio Ayuntamiento.

Por parte del Ayuntamiento se informará semestralmente a la Comisión Paritaria, sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Durante la vigencia del presente convenio, la cuantía en euros de la hora extraordinaria será la siguiente:

	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3
HORA EXTRA DIURNA	13 euros	14 euros	15 euros
HORA EXTRA NOCTURNA	16 euros	17 euros	18 euros
HORA FESTIVA DIURNA	17 euros	18 euros	19 euros
HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	20 euros	21 euros	22 euros

Se considerarán extraordinarias todas aquellas realizadas fuera de la jornada ordinaria diaria.

Art. 13.- Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural. Dichas vacaciones se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de las vacaciones podrá hacerse de manera ininterrumpida o fraccionarse en dos o en tres periodos mínimos de cinco días hábiles continuados, la suma de los mismos será de 22 días laborables o los que correspondan por antigüedad. El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre el Ayuntamiento de Moraleja del Vino y la representación de los trabajadores.

La I.T., con independencia del motivo, paralizará el periodo vacacional.

Art. 14.- Licencias.

Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento, acogimiento o adopción: 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de la adopción. El trabajador tendrá derecho a un periodo de licencia por alumbramiento o adopción, con la duración establecida en la normativa en vigor, y que en la actualidad es de cuatro semanas a disfrutar por el padre, retribuidos por la TGSS, a partir de la fecha del nacimiento, acogimiento o adopción.
- c) 1 día laboral por traslado de vivienda en la misma localidad o 2 días si es fuera de la misma.
- e) El día para asistir a exámenes de carácter liberatorio o final, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique la asistencia.
- f) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante médico de asistencia y de la hora de la misma.
De este mismo derecho se disfrutará para acompañar a un familiar de 1º grado.
- g) Un día laborable por matrimonio de padres, hijos, si coincide el mismo, en un día de esta naturaleza.
- h) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, o enfermedad grave de los mismos, sea este parentesco por consanguinidad o afinidad.
- i) En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la localidad de residencia de la persona trabajadora. Cuando con tal motivo senecesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- j) El tiempo necesario para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determina en la LOLS.
- k) Por asuntos particulares, seis días. Asimismo, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo
- l) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, siempre que no sea utilizada por el otro cónyuge. En parto múltiple se incrementará proporcionalmente (1 hora más por cada hijo).
- m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá

derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

n) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

ñ) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Lo regulado en este artículo será de aplicación a las parejas de hecho en toda su amplitud.

También se podrán solicitar licencias especiales sin sueldo, de hasta seis meses cada dos años, previa solicitud con 30 días naturales de antelación a la fecha de comienzo de dicha licencia.

Art. 15.- Excedencias.

El trabajador fijo en plantilla, con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes situaciones:

a) Excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Dicha situación, no dará derecho a retribuciones ni el tiempo se computará a efectos de antigüedad.

El reintegro se producirá a solicitud del trabajador, que deberá formularse con al menos 15 días de antelación a la fecha en que expire el plazo de duración de la excedencia, en la primera vacante que se produzca a partir de la misma.

b) Excedencia por cuidado de familiares hasta un máximo de 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, según la normativa vigente. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo y a la asistencia a los cursos de formación.

En este caso, el trabajador excedente, cuando solicite el reintegro al trabajo, será readmitido en su puesto en el plazo máximo de 15 días.

También se podrá solicitar excedencia por maternidad/paternidad de acuerdo con la legislación vigente así como otros tipos de excedencias que contempla el Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 16.- Prevención de riesgos laborales.

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio, y en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral, constituyéndose el Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 17.- Reconocimiento médico.

El reconocimiento médico será anual, siendo a cargo de la Compañía de Seguros o Mutua Patronal, para el caso de que ésta no lo asuman, el mismo será asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino, incluyendo una analítica completa, columna, audición etc.

Las revisiones no tendrán carácter obligatorio.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual. El tiempo dedicado a ellas se computará como tiempo trabajado.

Se facilitará una copia del mismo a cada trabajador, que será de forma confidencial.

Art. 18.- Incapacidad transitoria.

El trabajador, en caso de baja por enfermedad o accidente común o laboral, cobrará desde el primer día el 100% de todos sus emolumentos.

Art. 19.- Ropa de trabajo.

El vestuario de Trabajo así como de medidas de protección correrá a cargo del Excmo. Ayuntamiento.

La ropa de trabajo constará al menos de:

- Dos uniformes completos al año.
- Un forro polar para el invierno.
- Una parca, y chaleco reflectaríacada dos años.
- 2 pares de guantes.
- 2 pares de botas de trabajo y 1 par de botas de goma.
- 2 polos de manga corta.
- 2 polos de manga larga.

Para el personal de limpieza y guardería.

- 2 batas (guardería).
- 2 pares de zuecos cerrados.
- 2 pijamas.

El vestuario será entregado el primer trimestre del año, o al inicio de la relación laboral.

Art. 20.- Responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por el Excmo. Ayuntamiento, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, suscrito por el Excmo. Ayuntamiento, quedando excluidas las sanciones pecuniarias impuestas por delito, falta o infracción reglamentaria.

Art. 21.- Jubilación.

- 1.- Jubilación anticipada. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente de forma anticipada en los términos y las condiciones establecidas en la legislación vigente.
- 2.- Jubilación parcial. Los trabajadores podrán acceder a la Jubilación Parcial, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- 3.- Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Art. 22.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales contemplados en el Convenio, y serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de su devengo.

Art. 23.- Salario base.

Será el determinado para cada categoría profesional en la tabla que se incorpora como Anexo I.

Durante la vigencia del presente Convenio, se aplicará al salario de cada trabajador un incremento salarial, de al menos la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Los incrementos salariales de este convenio, se adaptarán a lo pactado en la negociación colectiva, teniendo en cuenta lo recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para los ejercicios en vigor de este convenio, las adaptaciones salariales para determinados puestos de trabajo, ante incorporación de nuevas funciones, se llevarán a cabo en cuanto la ley lo permita. Tras la publicación de ésta, se celebrará una reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo, en los siguientes veinte días, en la que se harán efectivas las adaptaciones citadas.

Art. 24.- Complementos salariales.

Son las cantidades que se adicionan al salario base, pudiendo percibirse los siguientes:

a) Personales:

- Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

- Disponibilidad.
- Nocturnidad.
- Destacada cualificación técnica.
- Especial dedicación.
- Otros.

Art. 25.- Complementos personales.

Antigüedad.- El personal al servicio del Ayuntamiento de Moraleja del Vino percibirá, en concepto de antigüedad, una cantidad fija de 14 euros por trienio, devengándose desde el día primero del mes siguiente al que se cumplan.

Art. 26.- Complementos de puesto de trabajo.

- 1.- *Disponibilidad:* Retribuye la irregular distribución de la jornada en determinados períodos y la prestación del trabajo fuera del horario normal, cuando estos servicios sean de especiales características. Dicha distribución irregular de la jornada no podrá afectar a más del diez por ciento de la misma.
- 2.- *Destacada calificación técnica:* Retribuye las excepcionales características de esta naturaleza que concurren en determinados puestos de trabajo. La determinación de los puestos susceptibles de esta retribución y los requisitos de los mismos, corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.
- 3.- *Especial dedicación:* Retribuye las excepcionales condiciones de tal índole en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo.
- 4.- *Nocturnidad:* Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.
- 5.- *Plus de domingos y festivos:* Para los trabajadores que, de manera ocasional, presten sus servicios en domingos y festivos, se retribuye esta circunstancia con 30 € por domingo y/o festivo trabajado.

6.- *Otros*: todos aquellos no contemplados en los apartados anteriores y que puedan surgir por la actividad desempeñada.

Los anteriores complementos, a percibir en las cuantías que se especifican en la Tabla adjunta al final del presente texto, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

Art. 27.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán al año, dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas, de una mensualidad completa que perciban, que se devengarán en los meses de junio y diciembre. Tal y como se contempla en el EBEP.

Art. 28.- Dietas.

Las indemnizaciones por razón del servicio del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vino, se regularán por la legislación vigente.

Art. 29.- Vestuarios.

La empresa facilitará a los trabajadores por cada servicio o centro de trabajo, un vestuario adecuado con los servicios mínimos de higiene así como taquilla para todos aquellos trabajadores que utilicen necesariamente el vestuario laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral.

Art. 30. - Expediente disciplinario.

Los trabajadores que sean sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, tendrán derecho a audiencia por parte de los Representantes de la Paritaria. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados y superiores.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el incumplimiento de las tareas.
- 3.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días al mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las

- obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta tres días al mes.
 - 6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
 - 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - 8.- La simulación de enfermedad o accidente
 - 9.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.
 - 10.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - 11.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

Serán faltas muy graves:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 5 días al mes.
- 5.- La falta de puntualidad no justificada durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.- La reincidencia o reiteración en falta grave, dentro de un período de 6 meses.
- 7.- El incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 8.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- 9.- La utilización o uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos particulares ajenos a la relación contractual del trabajador.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- 11.- Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Art. 31.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

C) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por período de dos a seis años.
- Despido, por reiteración de faltas muy graves.

Las sanciones, graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores y del interesado, dándose audiencia a éste y participando aquellos en el mismo.

Art. 32.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Excmo. Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas a sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta en su grado máximo.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Excmo. Ayuntamiento, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 33.- Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento mantendrá concertado, y a su costa, un Seguro que cubrirá las siguientes contingencias y por las siguientes cantidades:

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional mínimo 50.000 €, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los herederos legales.
- Invalidez absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional con un mínimo de 100.000 €, cantidad que será entregada al trabajador al declararse la invalidez.

La empresa facilitará a la Comisión Paritaria, dentro del último trimestre de cada año, copia del seguro concertado o de la renovación, aportando el justificante de pago correspondiente a la fecha.

En el supuesto de enfermedad (común o laboral), o accidente (común o laboral), una vez superada la situación de Incapacidad Laboral (I.T.) y se declare la invalidez permanente total, el Ayuntamiento integrará al trabajador en otro puesto de trabajo que pueda desarrollar, siempre que existiera el mismo en la plantilla orgánica del Ayuntamiento, manteniendo en todo caso las retribuciones íntegras del nuevo puesto.

Art. 34.- Trabajos de superior e inferior categoría.

La realización de trabajos de inferior categoría se realizará durante el tiempo imprescindible para la realización de urgencias o necesidades perentorias del servicio. Cuando se realicen trabajos de superior categoría, durante 6 meses en el periodo de un año, u 8 meses durante el periodo de dos años, se tendrá derecho a las retribuciones inherentes al puesto desempeñado, consolidándose, ade-

más, las retribuciones del puesto desempeñado y la categoría realmente desempeñada.

Las retribuciones inherentes al puesto superior desempeñado se percibirá al mes siguiente de que se empiecen a desarrollar los trabajos.

Art. 35.- Revisión salarial.

Al término de cada año, durante la vigencia del presente convenio, los salarios vigentes para la Plantilla del personal laboral municipal, experimentarán el incremento anual de acuerdo con el artículo 3, y como mínimo la subida de IPC real del año anterior.

Art. 36.- Anticipos.

Todo el personal fijo del Ayuntamiento de Moraleja del Vino, con más de un año de antigüedad, podrá solicitar un anticipo por un importe máximo de dos veces el haber líquido mensual, por causas de necesidad acreditada, que será reintegrado en el plazo de 12 ó 14 meses siguientes a aquel en que se hubiera abonado, pudiendo el trabajador amortizar el anticipo antes del plazo máximo fijado.

La concesión del citado anticipo se condicionará a la emisión previa de informe favorable de los Servicios Técnicos de Intervención y Tesorería, y los representantes de los trabajadores.

No se concederán anticipos de nómina en tanto resulte pendiente de liquidar algún anticipo concedido con anterioridad o el trabajador tenga embargado parte de su salario.

Disposición adicional.

Adhesión al ASACL de las discrepancias surgidas en la Comisión Paritaria.

Los trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento de Moraleja del Vinocomprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León- (BOCYL nº 226de 23/11/2015) (ASACL), para lo que suscribirán el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

Disposición final.

Todos los trabajadores fijos de este Excmo. Ayuntamiento y los que adquieran esa condición, como resultado de la convocatoria pública para la provisión de vacantes correspondiente a la oferta de empleo público, así como los trabajadores eventuales, se integrarán en el grupo de clasificación acorde a su categoría profesional en función de las características y contenido de los puestos de trabajo asignados.

ANEXO I
SALARIO BASE AÑO 2017

GRUPO	IMPORTE / MES	IMPORTE ANUAL
3.1	909 €	12.726 €
3.2	865,57 €	12.117 €
4.1	843,35 €	11.806 €
4.2	797,90 €	11.170 €
5	764,57 €	10.703 €

El SMI del 2017 es de 707,60 €/mes o 23,59 €/día.

Las cantidades que figuran en esta tabla se verán incrementadas en el porcentaje que determinen los Presupuestos Generales del Estado para 2017.

ANEXO II
**RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTOS POR EL PRESENTE
CONVENIO A LA FECHA DE FIRMA DEL MISMO**

TRABAJADOR/A	CATEGORÍA	GRUPO
Ángel Pérez Delgado	Encargado General	3.1
Rafael Miguel Esteban	Auxiliar de Biblioteca	3.2
M ^a Estrella Urones García	Técnico de Ed. Infantil	3.2
Delia Andrés Vega	Técnico de Ed. Infantil	3.2
Estefanía Alonso Rodríguez	Técnico de Ed. Infantil	3.2
M ^a Isabel Rubio Molinero	Auxiliar Administrativo	4.1
Juan MoraisJambrina	Oficial de Primera	4.1
Rubén Pérez González	Oficial de Primera	4.1
Javier González Luelmo	Peón	5
Tránsito Temprano García	Limpiadora	5

ANEXO III
CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO	TITULACIÓN
1	Titulados superiores: Técnicos, ingenieros, gerentes y asimilados
2	Titulados medios: Asistentes sociales, diplomados, arquitectos e ingenieros técnicos y asimilados
3.1	Administrativos y asimilados y Encargado general. Título de Técnico Superior, BUP, bachiller superior, formación profesional de 2º grado o equivalente.
3.2	Encargados, delineantes, capataces y asimilados. Titulación de BUP, bachiller superior, formación profesional de 2º grado o equivalente.
4.1	Oficiales de 1ª, chóferes de 1ª, socorristas, mecánicos y asimilados. Auxiliares administrativos y similares. Titulación de FP I, graduado en ESO
4.2	Oficiales de 2ª, y asimilados. titulación de graduado escolar
5	Conserjes, peones, ordenanzas, porteros, notificadores, vigilantes. Titulación de Certificado de Estudios Primarios

R-201702210

ANEXO IV

COMPLEMENTOS

- *Destacada cualificación técnica:* Al menos el 20% del salario base.
- *Especial dedicación:* Al menos el 20% del salario base.
- *Disponibilidad:* Al Menos El 20% Salario Base.
- *Otros:* El porcentaje que se establezca en paritaria.

Lo percibirán los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones, que de forma habitual realicen trabajos en los que sean aplicables tales condiciones.

Para aquellos trabajadores que de forma circunstancial resultasen afectados por las condiciones anteriores, se aplicarán los porcentajes establecidos en proporción a los días en que se desarrollen tales funciones.

ANEXO V

FUNCIONES

Grupo I

Titulados superiores: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Moraleja del Vino.

Grupo II

Titulados de Grado Medio: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las Unidades Administrativas o centros dependientes del Ayuntamiento de Moraleja del Vino.

Grupo III

3.1.- Administrativos: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo) realizan funciones administrativas tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos.

Encargado General: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo) realizan funciones de control y supervisión general de los servicios técnicos del Ayuntamiento, ordenando y organizando los trabajos a realizar y las tareas a desempeñar por cada trabajador de los mismos.

R-201702210

3.2.- *Oficios*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller, Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo) realizan funciones de responsabilidad en la organización del trabajo, ejecutando multifuncionalmente las actividades de los grupos inferiores (funciones descritas para los grupos IV y V del anexo III, complementando así mismo las funciones del grupo II y suplementando las de los grupos IV y V siempre que no exista plantilla que tenga que realizarlas.

Grupo IV

4.1.- Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado en ESO o Formación Profesional de 1º Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo) realizan las funciones propias de su profesión u oficio, con responsabilidad sobre su ejecución, y ordenando ocasionalmente las tareas de asistentes o subordinados. Se distinguen entre ellos:

- *Auxiliares administrativos*: Son los trabajadores que se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos.
- *Oficiales de 1.ª de Oficios*: Realizan multifunciones de especialista del mismo nivel, en las actividades de albañilería, conducción de vehículos, fontanería, taller y mantenimiento de servicios municipales, así como responsable del cementerio y enterrador municipal, complementando las funciones del grupo III y suplementando las del grupo V, siempre que no exista plantilla que tenga que realizarlas.

4.2.- *Oficios*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado en ESO o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo) realizan multifunciones de especialista del mismo nivel, en las actividades de albañilería, conducción de vehículos, fontanería, taller y mantenimiento de servicios municipales, así como responsable del cementerio y enterrador municipal, complementando las funciones del grupo III y suplementando las del grupo V, siempre que no exista plantilla que tenga que realizarlas.

Grupo V

Son los trabajadores sin cualificación profesional que realizarán las multifunciones de Conserje, peón, ordenanza, portero, notificador, vigilante y limpiadoras/es, complementando las funciones del grupo IV, tanto en la actividad de servicios como administrativas.

Alcalde-Presidente:
Ayuntamiento Moraleja del Vino

Delegado de Personal:
Ayuntamiento Moraleja del Vino

La Representación Sindical.

II. Administración Autonómica

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

Resolución de 31 de julio de 2017, de la Jefe 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 texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de Metal Industria de Zamora (Código de Convenio 49001805011981/Localizador OS78JO87).

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de Metal Industria de Zamora suscrito con fecha 12 de junio 2017, con Código de Convenio 49001805011981, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de 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 acuerdo 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 y uno de julio de dos mil diecisiete.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE
AL SECTOR DE METAL INDUSTRIA DE ZAMORA

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1.º- Partes contratantes: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora (en la que están integradas AEZA, AZEME y AZEFRIN) y las Centrales Sindicales FICA-UGT y CC.OO-INDUSTRIA.

Artículo 2.º- Ambito territorial: El texto del presente Convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora, y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios en ellas.

Artículo 3.º- Ámbito funcional y personal: El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánicas de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impreso, conservación y lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 4.º- Vigencia: Este Convenio que sustituye y anula al anterior, vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º- Duracion y prórroga: El período de duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre del año 2019 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas: Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad: Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, cualquier modificación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

Artículo 8.º- Pago de nóminas: El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día efectivo de trabajo de la semana.

Artículo 9.º- Finiquitos: El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá detallar todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que correspondan.

La dirección de la empresa pondrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 10.º- Ingreso de personal y periodo de prueba: Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso:

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Artículo 11.º- Preaviso y ceses: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Técnicos titulados y no titulados y administrativos: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una

cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º- Jornada laboral: La jornada laboral en cómputo anual será de 1.746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados. Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados en los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3.ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Artículo 13.º- Distribución de la jornada:

1.- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de cada año se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

- 2.- La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.
- 3.- Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas.
- 4.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
- 5.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 14.º- Horas extraordinarias: Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 15.º- Fiestas locales: En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se disfrutarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

Artículo 16.º- Fiestas de San Pedro: Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del Convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17.º- Permisos: El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Fallecimiento del cónyuge, hijos, cinco días.
- c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
- d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
- e) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin

- hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días.
- f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.
 - g) Nacimiento o adopción de hijos, tres días.
 - h) Traslado de vivienda, dos días.
 - i) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.
 - j) Tiempo necesario para asistir a los exámenes (teórico y práctico) para obtener el permiso de conducir, pudiendo hacer uso de este derecho una sola vez. El trabajador deberá justificar fehacientemente las horas empleadas y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para asistir al examen.
 - k) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
 - l) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante. Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.
 - ll) Tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, pudiendo disponer para ello de un máximo de 20 horas de trabajo al año.
 - m) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado e), se ampliará a dos días más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En los apartados l) ll) y m), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a y lo acrediten con el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

Artículo 18.º- Vacaciones: Tendrán una duración anual de treinta días naturales. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, que también podrán convenir el disfrute en dos periodos como máximo. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año. En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad

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

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones, y si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal no comenzará su cómputo, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

Artículo 19.º- Conciliación de la vida familiar y laboral: *Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.*

- *Excedencia por cuidado de hijos o familiares:* Los trabajadores 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 pre-adoptivo, 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 tres años, los trabajadores para atender el 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.

En el caso de cuidado de hijos todo el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y en el caso de cuidado de familiares los dos primeros años en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. En ambos casos el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, debiendo preavisar al empresario con al menos un mes de antelación la fecha en la que se reincorporará a su puesto de trabajo.

Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- *Reducción de la jornada por motivos familiares:* Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador

deberá preavisar al empresario con un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO TERCERO *Condiciones económicas*

Artículo 20.º- Determinación de los salarios: Los salarios aplicables durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo 1 del presente documento.

- Para el año 2017 el salario base vigente durante el año 2016 se incrementará en un 1,6%.
- Para el año 2018 el salario base vigente durante el año 2017 se incrementará en un 1,6%.
- Para el año 2019 el salario base vigente durante el año 2018 se incrementará en un 1,6%.

Cláusula de revisión.- Durante la vigencia del presente convenio no procederá la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Artículo 21.º- Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios: Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este Convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

- 1.- *Salario base:* El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

- 1.- *Plus de antigüedad consolidada:* Como consecuencia del acuerdo de 1998, (B.O.P. 10-Julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad Consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de junio de 1998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente Convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

- 2.- *Plus de jefe de equipo:* Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. En número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

3.- *Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y suciedad*: Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.

Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente en el Trabajo, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: Con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: Con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará una minoración de un 0,7%.

4.- *Plus de turnicidad*: Los trabajadores realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirán un plus de 37 euros. Referido plus se abonará en doce mensualidades anuales si el trabajador realiza la jornada en régimen de trabajo a turnos de manera habitual.

5.- *Plus de nocturnidad*: Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

6.- *Trabajos en festivos*: Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Asimismo percibirá el salario real o fracción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50 por ciento.

7.- *Gratificaciones extraordinarias*: Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Asimismo, por tal importe se abonará en el mes de Marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios. El importe anual de su paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.- *Transportes y desplazamientos*: Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,29 euros por Km. respetándose las condiciones más beneficiosas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de tra-

bajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2.- *Dietas*: Las dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibir las en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 60 euros.
- Media dieta: 14 euros.

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de la mismas.

CAPÍTULO CUARTO

Código de conducta laboral

Artículo 22.º- Principios ordenadores: El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 23.º- Regulación de la prueba de alcoholemia en casos graves: “El trabajador que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación de someterse a una prueba para la detección de dichas sustancias que será llevada a cabo por el personal de la mutua. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave”

Artículo 24.º- Graduación de las faltas: Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 25.º- Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) Notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 26.º- Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del

mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- m) La negativa a someterse a la prueba de alcoholemia en los casos regulados en el artº 25.

Artículo 27.º- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 28.º- Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 29.º- Prescripción: Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.º- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO V

Disposiciones adicionales

Artículo 31.º- Ropa de trabajo: Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- a) Cuatro monos al año, o cuatro prendas adecuadas al tipo de trabajo en el mismo período. La distribución se hará de forma que reciban el mono o chaqueta y pantalón dentro de cada trimestre.
- b) Como complemento, los trabajadores estarán provistos para la realización de su función, del equipo siguiente:
 - *Fundición:* Equipo de protección de amianto, así como dos pares de botas cuando el trabajo sea periódico. Si fuera continuo, se suministrarán cuatro pares de botas.
 - *Calderería y soldadura:* Dos mandiles de cuero al año, cinco pares de manoplas como mínimo, un par de manguitos, polainas, gafas y dos pares de botas.
 - *Torno, fresa y ajuste:* Gafas protectoras.

- Galvanoplastia y galvanostalgia: *Cinco pares de guantes de goma, careta y mandil de amianto y cuero.*
- *Esmeril:* Mandil de cuero, cinco pares de guantes o dos manoplas, mascarilla protectora y gafas.
- *Electricidad:* Cinco pares de guantes de goma como mínimo y en todo caso deberán usarse y adaptarse para los que cada nivel de tensión requiera.
- *Fontanería:* Mandil de cuero y cinco pares de guantes como mínimo.
- *Automoción:* Trabajos Diesel, dos pares de botas; trabajos restantes, un par de botas.

Todos estos equipos se entiende que han de ser entregados por año.

El número de prendas señaladas en los puntos anteriores es meramente indicativos, pudiendo señalarse otro en el reglamento de Régimen Interior de la empresa.

La empresa no estará obligada a entregar el número de prendas señaladas en los apartados anteriores si el deterioro de aquéllas en usos no lo requiriese, por el contrario, si, excepcionalmente, un trabajador necesite un mayor número de prendas, por deterioro o rotura de las usadas, independientemente de su voluntad, tendrá derecho a que la empresa se las entregue. En todo caso la prenda usada deberá ser entregada a la Dirección de la empresa al recibir el trabajador de la nueva.

Artículo 32.º- Vigilancia de la salud: El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Artículo 33.º- Enfermedad y accidente: En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

Artículo 34.º- Muerte e incapacidad permanente: Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.
- b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.

CAPÍTULO SEXTO

Disposiciones finales

Artículo 35.º- Contrato eventual: Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado b) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de doce días de salario por año trabajado.

R-201702209

Artículo 36.º- Contrato para obra o servicio determinado: Se fija una indemnización de conclusión en un día de salario por mes trabajado. En lo restante se estará a la legislación vigente.

Artículo 37.º- Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38.º- Contrato en practicas: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39.º- Contrato de formación: La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40.º- Cláusula de subrogación: Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores en el empleo, al término de los contratos de mantenimiento celebrados con Administraciones Públicas, los trabajadores de la empresa contratista saliente que lleven al menos doce meses de prestación de servicios a la contrata, quedarán vinculados a la nueva empresa titular de la misma, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

La empresa saliente estará obligada a entregar a la empresa entrante copia de los contratos de trabajo de todos los trabajadores así como copia de las tres últimas nóminas y de los TC-2 de los tres últimos meses. La falta de entrega de la referida documentación a la empresa entrante en ningún caso afectará a la subrogación, que es automática, ni a los derechos de los trabajadores y dejará a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

Artículo 41.º- Jubilación a los 64 años: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

Artículo 42.º- Empresas de trabajo temporal: Las empresas afectadas por el presente Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del Convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

Artículo 43.º- Rendimientos del trabajo y responsabilidad por parte del trabajador. Obligaciones por parte del empresario: Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Artículo 44.º- Clasificación profesional: Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 07 de agosto de 2008 que recoge el acuerdo de 17 de abril de 2008 suscrito por CC.OO, UGT y CONFEMETAL y sus posteriores modificaciones.

Artículo 45.º- Categorías profesionales. Niveles salariales: Con efectos 1 de

enero de 2013 se modificó la regulación de las categorías profesionales que se reseñan adoptándose una nueva denominación y/o agrupación de las mismas:

- 1.- Personal de oficio: El oficial de tercera, especialista y mozo especializado de almacén se unifican en una misma categoría con el mismo nivel salarial, englobándose todos en la categoría de oficial de tercera.
- 2.- Personal de siderometalurgia: El personal de siderometalurgia de primera, segunda y tercera desaparecen, asimilándose al oficial de primera, segunda y tercera respectivamente con el mismo nivel salarial.
- 3.- Personal subalterno: El chofer turismo, chofer camión y grúa y conductor de maquinaria A, desaparecen y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías chofer-conductor.

Artículo 46.º- Formación: Las partes firmantes del Convenio, Organizaciones Empresariales del Sector siderometalúrgico de Zamora y provincia, la F.R.M. de CC.OO y MCA-UGT C. y L., consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Zamora.

Los tres acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de los agentes sociales y de los sindicatos U.G.T y CC.OO para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exigen de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de productos. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del Convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos y, especialmente, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por lo que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, introduciendo importantes modificaciones respecto al anterior sistema proveniente de los mencionados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, hace que los firmantes del presente convenio acuerden constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Zamora, que deberá integrarse en la Fundación del Metal para la Formación que pudiera constituirse, por acuerdo entre las Asociaciones Patronales y los Sindicatos más representativos que hayan firmado la constitución de la Fundación a nivel Estatal, siendo los mismos las partes firmantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de cuatro miembros

correspondiendo uno la F.R.M. de CC.OO., otro a M.C.A. UGT Castilla y León y dos de las Organizaciones Empresariales firmantes.

Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

Artículo 47.º- Inaplicación de condiciones de trabajo: 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 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

Artículo 48.º- Comisión de seguridad y salud laboral: Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de composición paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. Indicada Comisión y para el cumplimiento de los mencionados objetivos elaborará y redactará su propio reglamento de organización y funcionamiento internos.

Artículo 49.º- Comisión Paritaria: La comisión paritaria estará integrada por dos representantes de la organización empresarial del sector, firmante del convenio y dos representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias labo-

rales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

- c) Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- g) 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.

Artículo 53.º- Legislación supletoria: En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Estatal del Sector Metal de 17 de abril de 2008 y sus modificaciones que ambas partes aceptan como norma pactada, hasta que no exista otra norma que la sustituya.

TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2017

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2017	COMPUTO ANUAL 2017	SALARIO 2017	COMPUTO ANUAL 2017
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO				
Oficial de Primera	40,94	18.627,70	41,93	19.078,15
Oficial de Segunda	39,70	18.063,50	40,70	18.518,50
Oficial de Tercera	37,99	17.285,45	39,07	17.776,85
Peón	37,56	17.089,80	38,47	17.503,85
PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a - Chofer	1.232,60	18.489,00	1.262,39	18.935,85
Guarda Jurado y Vigilante	1.146,23	17.193,45	1.176,00	17.640,00
Portero	1.135,96	17.039,40	1.164,25	17.463,75
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera Administrativo	1.468,81	22.032,15	1.498,60	22.479,00
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.409,65	21.144,75	1.439,45	21.591,75
Jefe/a de Segunda de Organización	1.385,03	20.775,45	1.408,91	21.133,65
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.311,94	19.679,10	1.341,73	20.125,95
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.273,08	19.096,20	1.302,83	19.542,45
Auxiliar de Organización	1.224,52	18.367,80	1.202,88	18.043,20
Auxiliar	1.160,84	17.412,60	1.190,60	17.859,00
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.461,58	21.923,70	1.490,35	22.355,25
Maestro/a de Taller	1.385,65	20.784,75	1.415,67	21.235,05
Maestro/a de segunda	1.305,11	19.576,65	1.334,89	20.023,35
Encargado/a	1.224,77	18.371,55	1.254,31	18.814,65
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.588,69	23.830,35	1.618,51	24.277,65
Jefe/a de Segunda	1.370,35	20.555,25	1.400,13	21.001,95
Analista de Primera	1.284,43	19.266,45	1.314,24	19.713,60
Analista de Segunda	1.174,85	17.622,75	1.204,62	18.069,30
Auxiliar	1.160,84	17.412,60	1.190,60	17.859,00
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.716,10	25.741,50	1.745,84	26.187,60
Peritos y Aparejadores/as	1.653,16	24.797,40	1.682,95	25.244,25
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnicos	1.540,17	23.102,55	1.594,48	23.917,20
Maestros/as Industriales	1.311,92	19.678,80	1.341,70	20.125,50

R-201702209

TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2018

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2018	COMPUTO ANUAL 2018	SALARIO 2018	COMPUTO ANUAL 2018
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO				
Oficial de Primera	41,60	18.928,00	42,60	19.383,00
Oficial de Segunda	40,34	18.354,70	41,35	18.814,25
Oficial de Tercera	38,60	17.563,00	39,70	18.063,50
Peón	38,16	17.362,80	39,09	17.785,95
PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a - Chofer	1.252,32	18.784,80	1.282,59	19.238,85
Guarda Jurado y Vigilante	1.164,57	17.468,55	1.194,82	17.922,30
Portero	1.154,14	17.312,10	1.182,88	17.743,20
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera Administrativo	1.492,31	22.384,65	1.522,58	22.838,70
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.432,20	21.483,00	1.462,48	21.937,20
Jefe/a de Segunda de Organización	1.407,19	21.107,85	1.431,45	21.471,75
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.332,93	19.993,95	1.363,20	20.448,00
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.293,45	19.401,75	1.323,68	19.855,20
Auxiliar de Organización	1.244,11	18.661,65	1.222,13	18.331,95
Auxiliar	1.179,41	17.691,15	1.209,65	18.144,75
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.484,97	22.274,55	1.514,20	22.713,00
Maestro/a de Taller	1.407,82	21.117,30	1.438,32	21.574,80
Maestro/a de segunda	1.325,99	19.889,85	1.356,25	20.343,75
Encargado/a	1.244,37	18.665,55	1.274,38	19.115,70
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.614,11	24.211,65	1.644,41	24.666,15
Jefe/a de Segunda	1.392,28	20.884,20	1.422,53	21.337,95
Analista de Primera	1.304,98	19.574,70	1.335,27	20.029,05
Analista de Segunda	1.193,65	17.904,75	1.223,89	18.358,35
Auxiliar	1.179,41	17.691,15	1.209,65	18.144,75
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.743,56	26.153,40	1.773,77	26.606,55
Peritos y Aparejadores/as	1.679,61	25.194,15	1.709,88	25.648,20
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnicos	1.564,81	23.472,15	1.619,99	24.299,85
Maestros/as Industriales	1.332,91	19.993,65	1.363,17	20.447,55

R-201702209

TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2019

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2019	COMPUTO ANUAL 2019	SALARIO 2019	COMPUTO ANUAL 2019
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO				
Oficial de Primera	42,27	19.232,85	43,28	19.692,40
Oficial de Segunda	40,99	18.650,45	42,01	19.114,55
Oficial de Tercera	39,22	17.845,10	40,34	18.354,70
Peón	38,77	17.640,35	39,72	18.072,60
PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a - Chofer	1.272,36	19.085,40	1.303,11	19.546,65
Guarda Jurado y Vigilante	1.183,20	17.748,00	1.213,94	18.209,10
Portero	1.172,61	17.589,15	1.201,81	18.027,15
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera Administrativo	1.516,19	22.742,85	1.546,94	23.204,10
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.455,12	21.826,80	1.485,88	22.288,20
Jefe/a de Segunda de Organización	1.429,71	21.445,65	1.454,35	21.815,25
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.354,26	20.313,90	1.385,01	20.775,15
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.314,15	19.712,25	1.344,86	20.172,90
Auxiliar de Organización	1.264,02	18.960,30	1.241,68	18.625,20
Auxiliar	1.198,28	17.974,20	1.229,00	18.435,00
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.508,73	22.630,95	1.538,43	23.076,45
Maestro/a de Taller	1.430,35	21.455,25	1.461,33	21.919,95
Maestro/a de segunda	1.347,21	20.208,15	1.377,95	20.669,25
Encargado/a	1.264,28	18.964,20	1.294,77	19.421,55
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.639,94	24.599,10	1.670,72	25.060,80
Jefe/a de Segunda	1.414,56	21.218,40	1.445,29	21.679,35
Analista de Primera	1.325,86	19.887,90	1.356,63	20.349,45
Analista de Segunda	1.212,75	18.191,25	1.243,47	18.652,05
Auxiliar	1.198,28	17.974,20	1.229,00	18.435,00
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.771,46	26.571,90	1.802,15	27.032,25
Peritos y Aparejadores/as	1.706,48	25.597,20	1.737,24	26.058,60
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnicos	1.589,85	23.847,75	1.645,91	24.688,65
Maestros/as Industriales	1.354,24	20.313,60	1.384,98	20.774,70

R-201702209

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

*Anuncio de información pública de expediente del procedimiento
de adecuación y prórroga del coto de caza ZA-10.309*

En este Servicio Territorial se encuentra en tramitación los expedientes de adecuación y prórroga del coto privado de caza ZA-10.309, denominado "Santa Marina", iniciado a instancia de Club Deportivo Santa Marina de Olmillos. El objeto del referido expediente es el procedimiento de adecuación y prórroga del coto de caza situado en el término municipal de Olmillos de Castro en la provincia de Zamora, con una superficie de 1.204,00 ha.

Lo que se hace público, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, por el que se desarrolla reglamentariamente el Título IV "De los terrenos", de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, haciendo constar que el referido expediente se encontrará a disposición de cualquier persona que desee examinarlo y, en su caso, formular alegaciones durante el plazo de veinte días hábiles desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio, en las Oficinas del Servicio Territorial de Medio Ambiente (Sección de Vida Silvestre), C/ Leopoldo Alas Clarín, 4 - 49018 Zamora, durante el horario de atención al público (9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes).

Zamora, 17 de julio de 2017.-El Jefe del Servicio Territorial, Manuel I. Moreno López.

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO CONTRATACIÓN

Formalización de contrato

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se hace público que una vez realizadas las actuaciones pertinentes ha sido adjudicado el siguiente contrato.

- *Entidad adjudicadora.*

a) Organismo: Diputación de Zamora.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

c) Número de expediente: 0147/16/03/07.

- *Objeto del contrato:* Suministro de fungibles de informática y servicios de mantenimiento asistencia técnica para parte del equipamiento, ejercicio 2017.

- *Dirección de internet del perfil del contratante:* www.diputaciondezamora.es.

- *Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación:* Boletín Oficial de la Provincia n.º 39, de 5 de abril de 2017.

- *Tramitación y procedimiento de adjudicación:* Ordinaria y procedimiento abierto.

- *Presupuesto base de licitación.*

Lote 1:

- Base imponible: 35.000,00 €.

- I.V.A. (21%): 7.350,00 €.

- Total: 42.350,00 €.

Lote 2:

- Base imponible: 27.000,00 €.

- I.V.A. (21%): 5.670,00 €.

- Total: 32.670,00 €.

- *Adjudicación lote n.º 1.*

a) Fecha: 14 de junio de 2017.

b) Adjudicatario: "Gersa Informática S.L.", con CIF B60202876.

c) Importe: El precio máximo del contrato es de 35.000,00 €, más 7.350,00 € de IVA.

d) Fecha de formalización: 27 de julio de 2017.

- *Adjudicación lote n.º 2.*

a) Fecha: 14 de junio de 2017.

b) Adjudicatario: "A.B. Zacomfi, Sociedad Civil", con C.I.F. J49210677.

R-201702213

- c) Importe: El precio máximo del contrato es de 27.000,00 €, más 5.670,00 € de IVA.
- d) Fecha de formalización: 6 de julio de 2017.

Lo que se hace público para general conocimiento.

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

III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE TESORERÍA

Anuncio

El Pleno de la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2017, adoptó por unanimidad el siguiente,

ACUERDO

Primero.- Aceptar la delegación de la recaudación ejecutiva de los ingresos derivados por la utilización y prestación de servicio y actividades en el Recinto Ferial de IFEZA a favor de la Diputación de Zamora.

Segundo.- Publicar el acuerdo de aceptación de la Delegación y el texto íntegro del acuerdo de la Institución Ferial de Zamora (IFEZA), que se anexa al presente, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Comunicar el acuerdo de aceptación a la Institución Ferial de Zamora (IFEZA).

Zamora, 1 de agosto de 2017.-La Presidenta, María Teresa Martín Pozo.

ACUERDO

Acuerdo de la Institución Ferial de Zamora por el que se delega en la Excm. Diputación Provincial de Zamora facultades en materia de gestión tributaria y recaudación de tributos, precios públicos y otros ingresos de derecho público

“El texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales atribuye a las entidades locales determinadas facultades de gestión tributaria así como las de recaudación de tributos y demás Ingresos de Derecho Público.

La complejidad que la realización de estas tareas comporta, y asimismo su relevancia dentro del más amplio ámbito de la Hacienda Local, aconsejan la utilización de fórmulas que permitan un eficaz y adecuado ejercicio de las facultades mencionadas, dentro de los sistemas que para este fin prevé la normativa local aplicable.

Considerando conveniente la delegación de estas funciones en la Diputación Provincial y siendo conforme a Derecho dicha delegación en virtud de lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL) y en el artículo 106.3 de la Ley de Bases de Régimen Local (LRLHL).

R-201702214

SE ACUERDA:

Primero: Objeto delegación.

Delegar en la Diputación Provincial de Zamora, las facultades que esta Entidad tiene atribuidas en las materias que a continuación se detallan, al amparo de lo establecido en el art. 106.3 de la Ley 7/ 85 de Bases de Régimen Local y el art. 7 de Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas, con el alcance, contenido, condiciones y vigencia que se establecen en el presente acuerdo.

Entidad que delega y tributos delegados:

- Institución Ferial IFEZA.

Recaudación ejecutiva de:

- Ingresos derivados por la utilización y prestación de servicios y actividades en el recinto ferial de IFEZA.

Segundo: Delegación y alcance de la delegación.

Facultades de recaudación en periodo ejecutivo, tanto de deudas por recibo como de liquidaciones de ingreso directo y, en su caso, autoliquidaciones, de los conceptos detallados en apartado primero, abarcarán cuantas actuaciones comprende la recaudación ejecutiva en todos sus trámites, de acuerdo a la legislación aplicable y, en todo caso, lo siguiente:

- Dictar la providencia de apremio en recibos y resolver los recursos contra dicho acto administrativo, incluida la liquidación de los recargos del periodo ejecutivo, excepto cuando la recaudación voluntaria no está delegada en cuyo caso la providencia de apremio se dictará por el órgano competente de la Entidad Local delegante.
- Liquidar intereses de demora, para su aplicación en todas las deudas en que aquéllos sean exigibles.
- Recibir y custodiar garantías de deudas o dispensarlas
- Ordenar la constitución de hipotecas especiales.
- Dictar acuerdos de derivación de procedimiento.
- Efectuar peritajes y valoraciones de bienes embargados.
- Autorizar y presidir subastas.
- Acordar la suspensión del procedimiento.
- Entablar tercerías de dominio y de mejor derecho.
- Proponer la adjudicación de fincas a la Entidad Local, expidiendo las certificaciones necesarias para su inscripción en los Registros Públicos.
- Notificación preceptiva directamente al interesado, y si no fuera posible, mediante publicación en los Boletines Oficiales, de los actos administrativos que conlleve el procedimiento de apremio.
- Conceder o denegar aplazamientos y fraccionamientos.
- Realización de compensación de deudas que la Entidad Local pudiera acordar.

Tercero: Condiciones de la delegación.

a) La Diputación Provincial de Zamora ejercerá las facultades objeto de la presente delegación a través del órgano que proceda conforme a las normas internas de distribución de competencias u organismo especializado que le sustituya.

R-201702214

- b) Para el ejercicio de las facultades delegadas la Diputación Provincial de Zamora se atenderá al ordenamiento local y a la legislación aplicable de acuerdo a lo establecido en la Legislación Reguladora de las Haciendas Locales así como a la normativa que en materia de gestión y recaudación tributarias pueda dictar en uso de su potestad reglamentaria prevista en el art. 106.2 de la Ley de Bases de Régimen Local.
- c) Por el ejercicio de las funciones delegadas en el presente acuerdo se percibirá de la Entidad una contraprestación económica que será la establecida en cada momento en la ordenanza correspondiente.
- d) Las cantidades a que de lugar dicha compensación económica serán retenidas por la Diputación Provincial de Zamora de las entregas y liquidaciones correspondientes que se realicen a la Entidad.
- e) La devolución de ingresos indebidos que en su caso se produzca conllevará la deducción de las liquidaciones que deban rendirse a la Entidad Local, siendo por cuenta de la Diputación, en todo caso, la parte del recargo por ella cobrada.
- f) La compensación de deudas en periodo voluntario que, de conformidad con la legislación aplicable, la Entidad pudiera acordar, requerirá la intervención de la Diputación Provincial de Zamora a efectos de la contraprestación económica a percibir del mismo. Igual tratamiento tendrán los ingresos indirectos que pudieran efectuarse a la Institución, obligándolos en este supuesto a notificarlo a la Diputación.

A la finalización del ejercicio se rendirá una cuenta anual de gestión tributaria y recaudatoria, sin perjuicio de las liquidaciones y transferencias efectuadas durante el ejercicio.

Cuarto: Entrada en vigor y plazo de vigencia.

La presente delegación entrará en vigor, una vez aceptada por el órgano competente de la Diputación Provincial de Zamora, el día de su publicación.

Su vigencia se extenderá hasta la comunicación acordada por el Pleno de la Entidad de extinguir total o parcialmente la delegación efectuada. La citada comunicación deberá efectuarse con seis meses de antelación a la finalización del año natural.

La extinción de la delegación obligará a la Diputación además de rendir cuenta extraordinaria, a hacer una liquidación total de los valores que todavía permanezcan en su poder, entregándolos a la Entidad.

Quinto: El presente acuerdo habrá de notificarse a la Diputación Provincial de Zamora a efectos de que por su parte se proceda a la aceptación de la delegación aquí conferida y, aceptada ésta, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia para general conocimiento de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 del TRLHL.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

ZAMORA

Anuncio

La comisión especial de cuentas de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 26 de julio de 2017, emitió el preceptivo dictamen favorable sobre la Cuenta General del presupuesto correspondiente al ejercicio económico de 2016.

Lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212.3 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, se hace público al objeto de que en el plazo de quince días, a partir del siguiente al de la publicación del siguiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, puedan ser examinadas las mencionadas cuentas en las oficinas de este Ayuntamiento, y durante dicho plazo y ocho días más presentar cuantos reparos y observaciones se estimen oportunas.

Zamora, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702215

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

BENAVENTE

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2017, acordó aprobar inicialmente el reglamento regulador de la composición, organización y funcionamiento del Consejo Escolar Municipal del Ayuntamiento de Benavente, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Lo que se expone al público por plazo de treinta días, al objeto de oír reclamaciones, haciendo constar que de no producirse las mismas se considerará definitivamente aprobada.

El expediente completo y el texto íntegro de la ordenanza se encuentra de manifiesto en las dependencias municipales de Secretaría General de este Ayuntamiento, situado en la Plaza del Grano número 3 de Benavente (Zamora). Tfno.: 980 63 04 45; Fax: 980 63 61 08, de lunes a viernes, en horario de oficina.

Benavente, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702211

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

BENAVENTE

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Benavente por el que se establecen las directrices para la aplicación de la reserva del derecho a participar en la contratación municipal a los centros especiales de empleo y empresas de inserción.

La contratación pública puede desempeñar un papel clave como instrumento a utilizar para el logro del crecimiento inteligente, sostenible e integrador que persigue la Estrategia Europa 2020, como recientemente ha puesto de manifiesto la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública.

La Estrategia Europa 2020 establece como uno de sus tres objetivos básicos lograr una economía con alto nivel de empleo y de cohesión social. De acuerdo con esta prioridad, la Directiva 2014/24/UE, en su Considerando 36, reconoce el empleo y la ocupación como elementos clave en la integración de la sociedad y la garantía de igualdad de oportunidades en beneficio de todos, y destaca el papel que en este contexto pueden desempeñar los talleres protegidos y otras empresas sociales cuyo objetivo principal es apoyar la integración social y profesional o la reintegración de personas discapacitadas o desfavorecidas, así como los desempleados y grupos socialmente marginados.

A estos efectos, y siendo consciente de las dificultades de estas entidades para obtener contratos en condiciones de libre competencia, el artículo 20 de la Directiva faculta a los Estados miembros a reservar a este tipo de entidades el derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos públicos o de determinados lotes de los mismos o a reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido.

El texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (en adelante TRLCSP), regula en su disposición adicional quinta los contratos reservados. Esta disposición ha sido objeto recientemente de nueva redacción por el artículo cuarto de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (BOE de 10 de septiembre de 2015), con el fin de ampliar, en coherencia con lo dispuesto en las directivas comunitarias, su marco regulatorio limitado hasta ahora a los Centros Especiales de Empleo, también a las empresas de inserción, cuyo objeto es la protección de los colectivos en riesgo de exclusión laboral.

Por otra parte, la nueva redacción dada a la disposición adicional quinta del TRLCSP por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que fijen porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes a favor de estos dos tipos de entidades que cumplan con los requisitos y condiciones legales establecidos en la normativa correspondiente, o un por-

R-201702212

centaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, con la condición de que al menos el 30 por ciento de los empleados de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sean trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social. En este sentido se insta a los poderes públicos para que mediante acuerdo del Consejo de Ministros o a través del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales se fijen los porcentajes correspondientes, así como las condiciones mínimas para garantizar su cumplimiento.

Con el fin de que el Ayuntamiento de cumplimiento al mandato legal establecido en la disposición adicional quinta del TRLCSP, es necesario determinar el porcentaje mínimo de reserva de participación en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos o de la ejecución de una parte de estos contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción.

En su virtud, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional quinta del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, El Pleno del Ayuntamiento en su sesión celebrada el día 27 de julio de 2017.

ACUERDA

Primero.- Los órganos de contratación del Ayuntamiento, así como de sus organismos autónomos en su caso y las entidades del sector público municipal, reservarán el derecho a participar en los procedimientos de la adjudicación de los contratos o de determinados lotes de los mismos que pretendan celebrar a los Centros Especiales de Empleo o a empresas de inserción, o la ejecución de una parte de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que al menos el 30 por ciento de los empleados de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sean trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Los Centros Especiales de Empleo y las empresas de inserción deberán estar inscritos en los correspondientes Registros de Centros Especiales de Empleo y de empresas de inserción en los términos establecidos en la normativa que les sea de aplicación.

Segundo.- Los contratos reservados representaran en cómputo global anual, el 1% de porcentaje mínimo del presupuesto total adjudicado en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior y para actividades que por su naturaleza sean susceptibles de reserva a este tipo de centros y empresas, atendiendo a los objetos contractuales, dependiendo de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de los Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción.

Tercero.- En el caso de contratos plurianuales, el importe correspondiente a cada anualidad será el que computará a efectos de la reserva de cada año.

Cuarto.- La reserva mínima se podrá hacer efectiva, según proceda, de la siguiente forma:

- A través de contrato menor.

R-201702212

- A través de acuerdos marco.
- A través de los procedimientos de adjudicación de los contratos regulados en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre:
- Mediante la reserva de la totalidad del contrato a favor de Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción.
- Mediante la división en lotes del objeto del contrato, de forma que uno o varios de los lotes del contrato se reserve a Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción.

Quedan exceptuados de la reserva la contratación de bienes y servicios realizada a través de la adhesión a los sistemas de contratación centralizada de otras Administraciones Públicas.

Quinto.- La reserva que efectúen los órganos de contratación del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción deberá mencionarse en el título del contrato y en el anuncio de licitación, en su caso, haciendo una referencia expresa a la disposición adicional quinta del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Sexto.- Los contratos reservados deberán someterse al régimen jurídico establecido por la normativa vigente reguladora de la contratación pública, tanto estatal como comunitaria.

Séptimo.- Para verificar el cumplimiento del porcentaje mínimo de reserva que se establezca anualmente, el servicio de contrataciones o los diferentes servicios en su caso remitirán antes del 1 de febrero de cada año al servicio de intervención la información relativa a la contratación reservada en el ejercicio inmediatamente anterior conforme al modelo que se recoge como Anexo II de este acuerdo.

El titular de la intervención publicará en la página web municipal/portal de transparencia/información económica, presupuestaria y estadística/contratos los datos relativos al cumplimiento del porcentaje mínimo de reserva citado en el párrafo anterior.

Octavo.- El presente acuerdo surtirá efectos desde la fecha de su adopción, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Benavente, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

ANEXO II

RESERVA DE CONTRATOS POR ACTIVIDAD A CENTROS
ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN

AÑO:

Órgano de contratación

Período

Entidad

Empresa municipal

Actividad

N.º Expediente

Lote

Subcontratación

Fecha

Adjudicación

Adjudicatario

Importe

Adjudicación CEE/Empresas inserción

Anualidad corriente

Total

Actividad

* En el caso de que el procedimiento de adjudicación se haya declarado desierto, deberá indicarse en el cuadro la fecha de la declaración de desierto, el importe del presupuesto de licitación y de la anualidad corriente.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

POBLADURA DEL VALLE

Anuncio de exposición al público de la Cuenta General, ejercicio 2016

Rendidas las Cuentas Generales del Presupuesto y de Administración del Patrimonio, correspondientes al ejercicio de 2016, e informadas debidamente por la Comisión Especial de Cuentas de esta Entidad, en cumplimiento y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985 y 212 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, quedan expuestas al público en la Secretaría de esta Entidad, por un plazo de quince días hábiles, para que durante el mismo y ocho días más puedan los interesados presentar por escrito los reparos, observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

Pobladura del Valle, 2 de agosto de 2017.-El Alcalde.

R-201702217

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

SAN VICENTE DE LA CABEZA

Anuncio de aprobación definitiva

En cumplimiento del art. 169.1, por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de fecha 28 de junio de 2017, sobre concesión de suplemento de crédito n.º 1/2017, financiado con cargo a nuevos ingresos, que se hace público resumido por capítulos:

Presupuesto de gastos

Aplicación presupuestaria	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva
1532-131	Gastos salariales de desempleados	13.882,77	21.882,37
1532-160	Gastos Seguridad Social desempleados	6.000,00	8.000,00
171-600	Áreas recreativas	500,00	4.700,00

a) En el caso de nuevos ingresos:

Presupuesto de ingresos

Aplicación presupuestaria	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva
450	Transferencia Servicio Público de Empleo	19.000,00 1,00	29.000,00 4.201,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el 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 texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el 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.

San Vicente de la Cabeza, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

SAN VICENTE DE LA CABEZA

Anuncio

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 fecha 28 de junio de 2017, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 02/2017 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario, financiado con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales, que se hace público con el siguiente contenido:

Los importes aplicados a los diferentes destinos en base al informe de Intervención son:

Financiar inversiones siempre que a lo largo de la vida útil de la inversión ésta sea financieramente sostenible, por la cantidad de 30.000,00 €.

El resumen de las aplicaciones presupuestarias a las que se destinará el superávit presupuestario según lo establecido en el apartado anterior será el siguiente:

Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación presupuestaria	Descripción	Euros
1532 600	Urbanización vía pública Palazuelo	3.000,00 euros
171 623	Parques infantiles	4.000,00 euros
171 600	Adecuación áreas recreativas en Bercianos, San Vicente y Palazuelo	20.000,00 euros
161 600	Abastecimiento agua San Vicente	3.000,00 euros
	<i>Total gastos</i>	30.000,00 euros

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el art.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.

San Vicente de la Cabeza, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702206

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

VEGA DE VILLALOBOS

Edicto

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la LRHL, se hace pública la modificación presupuestaria número 02/2017 del vigente presupuesto municipal, conforme al siguiente resumen:

MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 2. PRESUPUESTO 2017

Resumen por capítulos

Capítulo	Euros
A) Operaciones no financieras	
6 Inversión de reposición	1.800,00
<i>Suman</i>	<i>1.800,00</i>

Resumen por áreas de gasto

Área gasto	Euros
3 Servicios públicos básicos	3.650,00
<i>Suman</i>	<i>3.650,00</i>

Financiación

Concepto	Euros
1 Remanente líquido de Tesorería (L. 2016)	1.800,00
<i>Suman</i>	<i>1.800,00</i>

Contra el presente acuerdo podrá interponer directamente recurso contencioso - administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo previsto por el art. 171 del texto refundido de la LRHL y con la Ley 29, de 13 de julio de 1998, de la jurisdicción contencioso-administrativa, y sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime procedente.

Vega de Villalobos, 22 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702204

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

SALCE

Edicto

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 28 de julio de 2017, ha aprobado, inicialmente, el Presupuesto General para el ejercicio de 2017.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 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, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina y por plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 170 de dicho R.D.L., puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas y por los motivos que se indican en el punto 2.º del citado último artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el art. 169 del predicho R.D.L., el presupuesto se considerará, definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Salce, 31 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702220

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

GALLEGOS DEL PAN

Anuncio delegación de competencias

El Pleno de este Ayuntamiento de Gallegos del Pan, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2017, por unanimidad, ha adoptado, entre otros, los siguientes acuerdos de delegación:

- Delegar en el Alcalde las competencias relativas a la contratación de la obra denominada "Reposición del emisario" en Gallegos del Pan, incluida en el Plan Municipal de Obras 2017, de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, desde el momento de la adopción del acuerdo hasta la conclusión del expediente.

- Delegar en el Alcalde, las competencias para contratar la obra "Alumbrado" financiar con cargo a una subvención nominativa de la Diputación para el 2017.

Lo que se hace público conforme establece el artículo 51.2 del ROF.

Gallegos del Pan, 27 de julio de 2017.-El Alcalde.

R-201702216

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

FERRERAS DE ABAJO

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento de Ferreras de Abajo, en sesión extraordinaria celebrada el día 31 de julio de 2017, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 02/2016 del presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo a nuevos ingresos, con el siguiente detalle:

Suplementos en Aplicaciones de Gastos

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		DESCRIPCIÓN	Euros
Progr.	Económica		
1532	13	SALARIOS CONTRATACIÓN DESEMPLEADOS	16.000,00
1532	160	SEGURIDAD SOCIAL DESEMPLEADOS	4.000,00
171	623	EQUIPAMIENTO ÁREA RECREATIVA PLAYA FLUVIAL	4.200,00
<i>TOTAL GASTOS</i>			<i>24.200,00</i>

a) En el caso de nuevos ingresos:

Altas en Conceptos de Ingresos

ECONÓMICA	DESCRIPCIÓN	Euros
Concepto		
450	Subvención Servicio Público de Empleo para la contratación de desempleados	20.000,00
797	Subvención para equipamiento área recreativa de piscina fluvial	4.200,00
<i>TOTAL INGRESOS</i>		<i>24.200,00</i>

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 177.2 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 exposición pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Ferreras de Abajo, 1 de agosto de 2017./El Alcalde.

R-201702219

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

FERRERAS DE ABAJO

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento de Ferreras de Abajo (Zamora), en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2017, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 01/2017 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales, cuyo detalle es el siguiente.

Los importes aplicados a los diferentes destinos en base al Informe de Intervención son: Financiar inversiones siempre que a lo largo de la vida útil de la inversión ésta sea financieramente sostenible, por la cantidad de 32.185,00 euros.

El resumen de las aplicaciones presupuestarias a las que se destinará el superávit presupuestario según lo establecido en el apartado anterior será el siguiente:

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación Presupuestaria	N.º	Descripción	Euros
454 610	1/2017	CAMINOS MUNICIPALES	14.000,00
171 623	1/2017	EQUIPAMIENTO PARQUE INFANTIL	18.185,00
<i>TOTAL GASTOS</i>			<i>32.185,00</i>

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 177.2 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 exposición pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, para que todos interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Ferreras de Abajo, 1 de agosto de 2017.-El Alcalde.

III. Administración Local

OTRAS ENTIDADES LOCALES

ENTIDAD LOCAL MENOR DE CASTROPEPE

Anuncio

La Entidad Local Menor de Castropepe, aprobó de forma provisional el expediente de modificación de créditos n.º 1/2017.

Dicho expediente se expone al público, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

El expediente se considerara aprobado definitivamente en el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado, produciendo efectos desde la fecha de la aprobación inicial una vez que este haya sido publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castropepe, 31 de julio de 2017.-El Presidente.

R-201702221

VI. Anuncios particulares

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZAMORA

Plan Comercio Minorista. Diagnósticos de Innovación Comercial

La Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zamora informa de la Convocatoria Pública de selección de comercios para el desarrollo de Diagnósticos de Innovación Comercial en el marco del Plan de Comercio Minorista, financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y por la Secretaría de Estado de Comercio.

Primero. - *Destinatarios.*

Pymes o empresas autónomas de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Zamora que pertenezcan a alguno de los epígrafes de actividad del CNAE-2009, Grupo 47 o que estén dadas de alta en el IAE en los epígrafes 64, 65 ó 66. Quedan excluidas las farmacias.

Segundo. - *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es promover la participación de las Pymes comerciales de la demarcación cameral de la Cámara de Comercio de Zamora en la actuación de Diagnósticos de Innovación Comercial del Plan de Comercio Minorista. Esta actuación tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la competitividad de los comercios, mediante la realización de Diagnósticos individualizados e informe de recomendaciones de mejora, a fin de impulsar la adopción, por parte de los mismos de metodologías y soluciones que permitan mejorar su situación competitiva.

Tercero. - *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Zamora. Además, puede consultarse a través de la web www.camarazamora.com. En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la Solicitud de Participación.

Cuarto. - *Cuantía.*

El presupuesto total para la realización de los Diagnósticos de Innovación Comercial objeto de la presente convocatoria es de 12.000 €.

La cuantía máxima fijada para la realización de Diagnósticos en el marco de esta Convocatoria es de 1.200 €. Este importe será financiado en el marco del Plan de Comercio Minorista con cargo a fondos FEDER de la Unión Europea, a través del "Programa Operativo Crecimiento Inteligente 2014-2020" y con fondos de la Secretaría de Estado de Comercio.

Quinto. - *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes comenzará una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria, y finalizará el día 3 de noviembre de 2017, o hasta agotar presupuesto.

Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

Una manera de hacer Europa, Cámara de Comercio de España.

R-201702222