



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 151 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.- <i>Convenio colectivo para la empresa Servicio de Recogida de Gestión de Residuos Consortio Sierra Elvira, S.A. (SERCOVIRA)</i> .....	2
<i>Convenio colectivo para la empresa Vigón Oeste, S.A.</i> .....	6

**JUZGADOS**

SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA.- <i>Autos número 763/15</i> .....	22
--	----

**AYUNTAMIENTOS**

ALBUÑOL.- <i>Aprobación inicial de la constitución de la Junta Local de Seguridad</i> .....	22
<i>Aprobación del Plan de despliegue de fibra óptica</i> .....	22
ARENAS DEL REY.- <i>Inscripción de inmueble en el Registro de Instrumentos de Edificios Ruinosos (3)</i> .....	23
CAPILEIRA.- <i>Aprobación inicial del presupuesto general, ejercicio 2017</i> .....	24
GRANADA.- <i>Ampliación de localización de muros de titularidad municipal para uso grafitero</i> .....	25
<i>Medalla de Plata al Mérito para D<sup>a</sup> Alhambra Nievas y D. He Zhi Wen</i> .....	25
<i>Medalla de Oro de la Ciudad de Granada para D. Ramón Burgos Ledesma</i> .....	26
<i>Granada de Oro para Restaurante Los Manueles, 100 años de su fundación</i> .....	26
<i>Hija adoptiva a la Magistrada D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas</i> .....	26
<i>Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntra. Sra. del Sosario Coronada</i> .....	26

<i>Diploma al Mérito por la Ciudad al empresario D. Javier Pérez Ortega</i> .....	27
<i>Medalla de Oro al Mérito por la Ciudad a D. Antonio Chicharro Chamorro</i> .....	27
<i>Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntro. Padre Jesús del Rescate</i> .....	27
<i>Medalla de Oro al Mérito a D. José Heredia Maya, a título póstumo</i> .....	27
<i>Medalla de Oro al Mérito a D<sup>a</sup> Kim Pérez</i> .....	28
<i>Granada de Plata al Festival de Rok del Zaidín</i> .....	28
LOJA.- <i>Aprobación inicial sobre modificación de crédito 17/2017 mediante crédito extraordinario</i> .....	28
MARACENA.- <i>Acuerdo de adjudicación del contrato del servicio de iluminación ornamental</i> .....	28
MOTRIL.- <i>Aprobación del expediente de transferencia de crédito núm. 01/2017 distinta área de gasto</i> .....	29
SANTA FE.- <i>Fe de erratas</i> .....	31
VALDERRUBIO.- <i>Delegación de atribuciones para celebración de matrimonio civil</i> .....	29
VEGAS DEL GENIL.- <i>Innovación planeamiento y DAE. Nueva ordenación BUE. 16.2</i> .....	31
ZAGRA.- <i>Aprobación inicial cuenta general, ejercicio 2016</i> ..	1
ZAFARRAYA.- <i>Aprobación de padrones cobratorios, segundo trimestre de 2017</i> .....	29
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA.- <i>Aprobación inicial del reglamento del servicio de suministro de agua en alta</i> .....	30

**ANUNCIOS NO OFICIALES**

EMASAGRA.- <i>Licitación de contrato de actuaciones de limpieza y adecuación Río Genil</i> .....	30
COMUNIDAD DE REGANTES NUESTRA SEÑORA DEL MARTIRIO.- <i>Convocatoria a junta general</i> .....	31

Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773  
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

NÚMERO 4.348

**AYUNTAMIENTO ZAGRA (Granada)***Aprobación inicial cuenta general ejercicio 2016***EDICTO**

HACE SABER: Que formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de este Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2016, y una vez dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas con fecha 26 de Julio de 2017, se expone al público por plazo de quince días hábiles y ocho más a contar desde la publicación de este

edicto en el BOP, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito, reclamaciones, reparos u observaciones, los cuales si existieren serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones sean necesarias, emitiendo nuevo Informe antes de someterla al Pleno de la Corporación, todo ello en cumplimiento de lo establecido en el art. 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2002 de 5 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Zagra, 27 de julio de 2017.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: María Josefa Gámiz Guerrero.

NÚMERO 4.334

**JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA*Convenio Colectivo de la empresa Servicio de  
Recogida de Gestión de Residuos Consorcio Sierra  
Elvira, S.A. (SERCOVIRA)*

## EDICTO

Resolución de 26 de junio de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Recogida de Gestión de Residuos Consorcio Sierra Elvira, S.A. (SERCOVIRA).

VISTO el texto del convenio colectivo para la empresa Servicio de Recogida de Gestión de Residuos Consorcio Sierra Elvira, S.A. (SERCOVIRA), (con código de convenio nº 18100882012017), acordado entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, presentado el día 26 de abril de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

## ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERCOVIRA, S.A., PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE GRANADA****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa SERCOVIRA S. A. y sus trabajadores en todos los centros de la empresa.

**Artículo 2.- LEGISLACIÓN APLICABLE.**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, será norma supletoria el Convenio Colectivo del Sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 2013) y en su defecto el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.- VIGENCIA. DURACIÓN. PRÓRROGA. DENUNCIA.**

3.1.- El presente convenio entrará en vigor desde momento de la firma del mismo.

3.2.- La duración será hasta el 31 de diciembre de 2022.

3.3.- Denuncia: Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2022), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de enero de 2023 a constituirse la Comisión Negociadora del nuevo convenio Colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la misma dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora. Este convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

3.4.- Comisión paritaria. Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la comisión Paritaria antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de otras medidas legales. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al comité de empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del comité de empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, necesitando ser mayoría absoluta en ambas representaciones.

Se reunirán de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria, cuantas veces sean necesarias mediante convocatoria de una de las partes, debiendo celebrarse la reunión dentro de los quince días siguientes de la misma. Ambas partes aceptan conciliar las desavenencias con carácter previo a otra actuación a través del SERCLA.

3.5.- En el desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores (RDL 1/1995) para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

**Artículo 4.- JORNADA LABORAL.**

4.1.- La jornada laboral es de 35 horas semanales, a realizar de lunes a sábado, a excepción de las rutas que las poblaciones tengan estipuladas el servicio en domingo que descansarán el sábado.

4.2.- Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso considerado como tiempo de trabajo efectivo compensará y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria.

4.3.- El horario de trabajo establecido se podrá modificar previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4.4.- Los excesos de horas semanales que se producen, serán acumulados preferiblemente hasta completar un día de descanso o en su defecto, abonadas.

Artículo 5.- FUNCIONES, RETRIBUCIONES Y REVISIÓN SALARIAL.

5.1.- Funciones.

No teniendo que estar cubiertas todas las funciones:

- Conductor RSU Noche.
- Conductor RSU Día.
- Peón RSU Noche.
- Peón RSU Día.
- Encargado / Capataz.
- Administrativo

5.2.-Retribuciones.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes y supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador excepto las horas extras y el festivo.

En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- \* Salario Base.
- \* Plus Tóxico, Penoso, Peligroso.
- \* Plus Nocturnidad.
- \* Plus Transporte.
- \* Pagas Extraordinarias.
- \* Vacaciones.
- \* Antigüedad
- \* Plus Productividad.
- \* Plus de equiparación
- \* Plus de convenio

Los brutos serán divididos en 16 pagas iguales conteniendo los conceptos indicados en el salario devengado.

La tabla salarial de aplicación para todos los trabajadores de la empresa SERCOVIRA, S.A. será la que se muestra a continuación:

TABLA SALARIAL ANUAL

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Conductor día	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72
Conductor noche	32.681,14	32.681,14	32.681,14	32.681,14	32.681,14	32.681,14
Peón día	24.991,46	24.991,46	24.991,46	24.991,46	24.991,46	24.991,46
Peón noche	26.913,88	26.913,88	26.913,88	26.913,88	26.913,88	26.913,88
Encargado	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72	30.758,72

Las pagas extraordinarias serán abonadas en las siguientes fechas:

- \* 15 de marzo.
- \* 15 de junio.
- \* 15 de septiembre.
- \* 15 de diciembre.

Fuera de las tablas anteriormente indicadas:

5.3. Se aplicará un plus personal, siendo por categorías, fuera del salario bruto de la anterior tabla, y dividido en 16 pagas, de la siguiente manera, a todos los trabajadores de la empresa con contratos indefinidos, a la fecha de la firma del presente convenio.

PLUS PERSONAL ANUAL

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Conductor día	1.141,28	1.141,28	1.141,28	1.768,95	2.396,61	3.024,28
Conductor noche	877,86	877,86	877,86	1.537,77	2.197,67	2.857,58
Peón día	344,63	344,63	344,63	842,79	1.340,94	1.839,10

Peón noche	289,53	289,53	289,53	224,78	748,09	1.271,40
Encargado	-	-	-	-	-	-

5.4. Para todos los trabajadores que antes de la firma de este convenio están percibiendo una cantidad en concepto de Antigüedad Anual, según sus convenios de subrogación, esta cantidad que perciben actualmente será abonada por SERCOVIRA a esos trabajadores en la misma cuantía en que la tenían consolidada en fecha 1 de enero de 2017, no generando más antigüedad, absorbiendo y compensando, según tabla adjunto como plus individual y nominativo:

Apellidos y nombre	Plus Nominativo
ESCUDERO ESTEBAN, JUAN	3.649,92
CANTERO JIMENEZ, ANTONIO	1.124,00
PELEGRINA LOPEZ, DAMIANA	2.248,00
RUANO CUBERO, OCTAVIO	1.532,64
MORALES ROMERO, RAFAEL	4.359,68
RUIZ MORENO, JUAN	2.248,00
RUIZ PUERTOLLANO, JESUS MANUEL	2.940,16
FERNANDEZ ROMERA, EMILIO SERGIO	766,40
BAILON OCHANDO, MANUEL	4.394,08
VALVERDE CASTRO, UBALDO	2.248,00
RAMIREZ ZURITA, FRANCISCO JOSE	2.248,00
ROSALES RUIZ, FRANCISCO	2.963,36
MUÑOZ PEREZ, PEDRO	2.963,36
GARCIA RODRIGUEZ, JOSE ANTONIO	3.678,72
MAZUECOS JIMENEZ, PLACIDO	2.248,00
TORAL ESPEJO, ANTONIO	2.248,00
ESPEJO LOPEZ, CRISTOBAL	2.248,00
JIMENEZ AGUILERA, JOSE ANTONIO	2.248,00
ROSILLO PALMA, JOSE	2.207,20
SANCHEZ MARTIN, RAFAEL	1.481,76
PENA BOHORQUEZ, JOSE ANGEL	1.124,00

Los festivos y las horas extras serán abonados en las cuantías que marca la tabla adjunta:

	HORA EXTRA	FESTIVO
Conductor día	20,97	131,04
Conductor noche	22,06	131,04
Peón día	16,66	131,04
Peón noche	17,49	131,04

Artículo 6.- VACACIONES.

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo.

- En el primer trimestre del año, la empresa y el Comité de empresa se reunirán al efecto de elaborar de común acuerdo un calendario de vacaciones del personal fijo. En caso de desacuerdo, entre trabajadores, la empresa será la que fije dicho calendario.

Bien a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, debidamente justificado y presentado al Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días. Uno de ellos deberá coincidir entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siempre que lo permita el servicio.

Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

#### Artículo 7.- FIESTAS.

El calendario de festivos consistirá en:

- \* 11 fiestas nacionales.
- \* 1 autonómica (28 de febrero)
- \* 2 locales (Día de la Cruz y Corpus Christi)
- \* Día de San Martín de Porres (3 de noviembre)

El festivo trabajado en este artículo, será abonado en 131.04 euros brutos por cada jornada.

El personal de recogida, descansará los días 24 y 31 de diciembre, permutándose por los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente, abonándose el importe de un festivo.

#### Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS.

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio: 16 días naturales.
2. Nacimiento de hijos:
  - \* 2 días.
  - \* 4 días si es necesario realizar desplazamiento. Al menos dos de ellos serán laborales.
3. Muerte de padres, cónyuge e hijos:
  - \* 3 días
  - \* 5 días si es necesario realizar desplazamiento
4. Muerte de, padres políticos, nietos, abuelos y hermanos:
  - \* 2 días
  - \* 4 días si es necesario realizar desplazamiento
5. Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y los ascendientes o descendientes del trabajador:
  - \* 2 días.
  - \* 4 días si es necesario realizar desplazamiento
6. Traslado de domicilio: 1 día
7. Renovación del Carnet de conducir: 1 día a los trabajadores que tengan la función de conductor.
8. Fallecimiento de tíos consanguíneos de ambos cónyuges: 1 día.
9. Boda y Bautizo de hijos y nietos: 1 día.
10. Días de asuntos propios: 4 días hábiles a disposición del trabajador avisando a la empresa con una semana mínimo de antelación y sujeto a aprobación por parte de la Empresa al tener que conjugarse con las necesidades del servicio.
11. Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán abonadas conforme a todos los conceptos de la tabla salarial.

#### Artículo 9.- EXCEDENCIAS

Todos los trabajadores fijos, con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reco-

nozca la situación de excedencia voluntaria con un mínimo de 4 meses y un máximo de hasta cinco años. En caso de solicitud de un trabajador, la empresa no podrá retener la misma un tiempo superior a dos meses.

Con 30 días de antelación al término del periodo de excedencia, el trabajador solicitará el reintegro en la Empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo u otro similar, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

Cuando un trabajador fuera elegido para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta, en el primer puesto que quede vacante correspondiente a sus funciones que venía realizando.

Cuando se haga uso de este derecho no podrán volver a solicitar de nuevo las excedencias hasta transcurridos otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

#### Artículo 10.- PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba para cualquier tipo de contrato no podrá ser superior a treinta días, excepto el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá el derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

#### Artículo 11.- PREAVISO DEL CESE AL PERSONAL DE LA PLANTILLA

- El plazo de preaviso establecido para comunicar a los trabajadores rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales.

- La empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

#### Artículo 12.- SANCIONES.

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.)

#### Artículo 13.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador.

Todo el personal tendrá obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

#### Artículo 14.- SERVICIO MÉDICO.

Los reconocimientos médicos serán anuales, siendo de carácter obligatorio a los conductores, por ser responsables del uso del vehículo asignado, y su estado de salud y aptitud puede afectar a terceros

#### Artículo 15.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD.

15.1. En caso de accidente, enfermedad laboral, I.T., con hospitalización y subsidio por maternidad o riesgo para el

embarazo, el trabajador percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que percibe de la entidad gestora de seguridad social y el Salario real que viniera percibiendo desde el primer día de producirse.

15.2. En los demás casos de I.T., se percibirá lo siguiente:

\* Durante los tres primeros días del 50% de su salario y pluses.

\* A Partir del 4º día de baja y hasta el décimo día, el 75% de su salario y pluses.

\* A partir del 11º día en adelante percibirá el 100% de todas sus retribuciones.

15.3. Si al finalizar cada año natural las ausencias por I.T., del apartado 2º del presente artículo no supera el 6% se complementaran las diferencias hasta el 100% de todas las retribuciones dejadas de percibir por este concepto. Abonándose en la nómina del mes de enero.

**Artículo 16.- JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS O AUSENCIAS AL TRABAJO CON MOTIVO DE ENFERMEDAD.**

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad o para visitar al médico, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

Cuando a un trabajador le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.

Cuando un trabajador prevea una inasistencia a su puesto de trabajo, debe comunicarlo a su superior antes del inicio de su jornada de trabajo.

**Artículo 17.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal constituyen el órgano representativo, colectivo y unitario de los trabajadores del centro de trabajo de la Empresa. Tienen como función la defensa de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial, Autonómica o del Estado.

Serán las funciones del Delegado de Personal o comité de Empresa, la vigilancia y control de las siguientes materias:

- a) Contratación de los trabajadores.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de primas e incentivos de trabajo.
- d) Seguridad Laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad del personal.
- g) Expediente de crisis y empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Revisión de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- k) Participar en la regulación de distritos.

17.1.- Información al Comité. La empresa facilitará al Comité información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas de los trabajadores; así como accidentes leves que se produzcan, aunque éstos no impliquen I.T. Cuando existan

altas de trabajadores, ya sean fijos o eventuales, la Empresa lo comunicará al Comité, facilitando copia del contrato efectuado.

**Artículo 18.- CUOTA SINDICAL.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la sección sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

**Artículo 19.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

Cuando haya que cubrir un puesto de superior categoría, la empresa estudiará la posibilidad de promocionar a los trabajadores de plantilla, que reúna las condiciones de aptitud, formación y experiencia con la participación del Comité de Empresa o Delegados.

**ARTÍCULO 20.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODOS LOS TRABAJADORES/AS.**

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### Artículo 21.- JUBILACIÓN.

Se mantendrá el derecho de jubilación de todos los trabajadores que lo tengan derivado de la subrogación.

#### Artículo 22.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

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

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

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

*Convenio Colectivo para la empresa Vigón Oeste, S.A.*

#### EDICTO

resolución de 26 de junio de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Vigón Oeste, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA VIGÓN OESTE S.A., (con código de convenio n.º 18100891012017), acordado entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, presentado el día 25 de abril de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIGÓN OESTE, S.A., PARA LOS AÑOS 2015-2020

#### Capítulo I. Partes negociadoras

##### Artículo 1. Naturaleza, finalidad y eficacia

La Dirección de Empresa y la RLT de Vigón Oeste S.A., del centro de trabajo de Granada, sita en el Polígono Industrial Juncaril, en la calle Órgiva, Parcela R 15, de Albolote (Granada), reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación de Convenio Colectivo, en virtud de lo establecido en los Artículos: 82.3 y 84 Estatuto de los Trabajadores y artículo 37.1 Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante.

De acuerdo con la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio Colectivo obligará, de conformidad con lo dispuesto en el Título III del propio Estatuto, a la Empresa y a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia.

## Capítulo II. Disposiciones generales

### Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de obligada observancia para la Empresa Vigón Oeste, S.A., para el centro de trabajo ubicado en la Plataforma de Granada sita en el Polígono Industrial Juncaril, en la calle Órgiva, Parcela R 15, de Albolote (Granada).

### Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de la Empresa Vigón Oeste, S.A., del Centro descrito en el artículo 2, y a sus trabajadores y trabajadoras presentes y futuros que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del convenio

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo, el día 1 de enero de 2015 y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2020, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

El resto de disposiciones normativas y obligacionales entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio.

El presente Convenio, tras la pérdida de su vigencia temporal, se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

En los dos meses posteriores a 31 de diciembre de 2020, la representación de los trabajadores comunicará a la Dirección de la empresa su intención de adherirse al Convenio Provincial Sectorial que corresponda o bien mantener el actual Convenio y negociarlo. Ambas partes buscarán un consenso y, en el caso de no alcanzar un acuerdo, la decisión de la parte social prevalecerá sobre la de la empresa.

## Capítulo III. Empleo

### Artículo 5. Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas

funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

### Artículo 6. Modalidades de contratación

Podrán celebrarse contratos de duración determinada concurrendo los requisitos y bajo las modalidades previstas en el art. 15 E.T.

Si el contrato que se formaliza es de carácter eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

### Artículo 7. Ingreso al trabajo y garantía de las condiciones laborales

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

## Capítulo IV. Clasificaciones profesional y promoción del trabajo

### Artículo 8. Principios generales

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

#### Artículo 9.1. Grupo I: Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

a) Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

b) Director o Delegado de Sucursal: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de director de área o departamento, o director o delegado de sucursal que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentaran tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

c) Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

d) Titulado de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

e) Titulado de Grado Medio: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

f) Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

g) Jefe de Negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

h) Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

i) Jefe de Tráfico de Segunda: Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si

no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

j) Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

k) Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas: Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

l) Jefe de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

#### Artículo 9.2. Grupo II: Personal administrativo

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

a) Oficial Administrativo 1ª: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

b) Comercial Pertencen a esa categoría aquellos trabajadores que realizan actividades de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

b.1) Oficial Administrativo 2ª: Pertencen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

c) Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

d) Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

#### Artículo 9.3. Grupo III: Personal de Movimiento

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

a) Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística.

Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

b) Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el art. 19.6 del primer Convenio general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo

las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

c) El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas.

Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

d) Encargado de garaje, campas y otras dependencias:

Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

e) Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semi-remolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los se refiere el apartado f 1 y 2.

f) Conductor: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cu-

brir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Obligaciones específicas de los conductores, comunes a los conductores mecánicos y conductores. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida para ello. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

1. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

1.1. - Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

1.2. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

1.3. Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

1.4. Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

2) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

2.1. Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

2.2. Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

2.3. Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de convenio con las instrucciones que se le indiquen.

2.4. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

2.5. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

2.6.-Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

3) Cuando se conduzcan vehículos que requieran A.D.R. deberán estar habilitados para ello teniendo la formación requerida y las correspondientes autorizaciones.

Serán considerados exclusivamente conductores de mercancías peligrosas los que habitualmente se dediquen al transporte de dichas mercancías. Los conductores que transporten ocasionalmente mercancías peligrosas sólo percibirán el plus establecido en el art. 18 del presente convenio.

g) Conductor-Repartinador de vehículos ligeros: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

h) Capitonista: Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

i) Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el trabajador que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de "carretillero" o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

j) Ayudante o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretilero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

k) Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

l) Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 9.4. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera

de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

a) Ordenanza: Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

b) Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

c) Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

d) Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

e) Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieran el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

f) Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

g) El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

h) Mozo Especializado de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

i) Peón: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

Se incluyen en esta categoría los Lavacoques, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 10. Formación profesional

El coste de la formación será a cargo de las empresas, y serán al menos veinte horas anuales para forma-

ción necesaria para el desarrollo profesional del trabajador/a. Estos cursos se realizarán de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as según la legislación vigente.

#### Capítulo V. Retribuciones

##### Artículo 11. Estructura salarial

Se abonarán los salarios y demás emolumentos que se establecen en el Convenio por meses.

Dichos salarios se abonarán según tablas salariales por año que como anexo primero se adjunta.

La primera columna de los sueldos o salarios bases, es la que regirá a todos los efectos para el cálculo de antigüedad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad y ayuda de estudios, según corresponda a cada caso.

Las gratificaciones de Julio y Navidad y paga de Beneficios, han de abonarse en la cuantía de 30 día de salario base más la antigüedad.

##### Artículo 12. Liquidación, pago y finiquito

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los siete días primeros de cada mes, mediante transferencia bancaria o cualquier medio de pago legalmente aceptado.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o un trabajador del centro de trabajo, si así se solicita por el trabajador.

##### Artículo 13. Pagas extraordinarias

Se establecen por este concepto tres pagas extraordinarias, paga de julio, paga de beneficios y paga de Navidad, que se percibirá de forma prorrateada mensualmente.

##### Artículo 14. Ayuda de estudios

Independientemente de cuál sea la categoría profesional o su estado civil, todos los trabajadores percibirán, el día 1 de octubre, una gratificación consistente en la cantidad de 404,12 euros para los años 2018 y 2019, quedando suprimida en el ejercicio 2020.

##### Artículo 15. Antigüedad

Respetando los derechos de antigüedad superiores al 25%, de los trabajadores en activo a 31-12-95, se establece un nuevo sistema de antigüedad consistente en:

2 años	5%
4 años	10%
9 años	20%
14 años	25%

Todo ello calculado sobre el salario base

La aplicación del presente artículo que tiene el cálculo del complemento de antigüedad se efectuará a partir de enero 2018.

##### Artículo 16. Plus de nocturnidad

El complemento salarial de nocturnidad se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, siendo el 20% del salario base.

##### Artículo 17. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó

en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del GRUPO MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tabla de compensación:

HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACIÓN	RETRIBUCIÓN
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)	1 hora	12,02 euros/h
Horas realizadas en domingo y días festivos	2 horas	24,04 euros/h
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables	1,5 horas	16,00 euros/h
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos.	3 horas	32,00 euros/h

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a

efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 18. Complemento en caso de enfermedad

En caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente con hospitalización, el trabajador percibirá con cargo a la empresa, un complemento de tal cuantía que unido a las prestaciones de la Seguridad Social suponga una cantidad equivalente al cien por ciento de sus retribuciones.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de la entidad gestora hasta el cien por ciento del salario base más antigüedad a partir del decimoquinto día de la baja.

En el caso de que algún trabajador se accidente o fallezca fuera de su localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado fuera de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de dichas personas y si hubiera lugar, los ocasionados por el traslado del accidentado o muerto.

#### Artículo 19. Dietas

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

1. Desayuno: 6 euros
2. Comida: 12 euros
3. Cena: 20 euros

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

#### Artículo 20. Póliza de seguros

Se establece con cargo a las empresas un seguro colectivo de accidente para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y por las cuantías que se expresan: 24.721,97 euros en los casos de muerte o invalidez permanente absoluta; 12.086,29 euros para el caso de invalidez parcial o aquella que le imposibilite para su trabajo habitual.

#### Capítulo VI. Tiempo de trabajo

##### Artículo 21. Jornada de trabajo

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de 38 horas semanales de trabajo efectivo. En cuanto a la distribución de la misma, se estará a lo que de común acuerdo establez-

can las partes, teniendo en cuenta para ello las razones alegadas por Empresa y trabajadores y en este caso, se distribuirá de lunes a domingo.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten -salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

##### Artículo 21. 2

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derechos percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

##### Artículo 21. 3

Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen en los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

Artículo 22. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles

##### Artículo 22. 1

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del real Decreto 1561/1995, Artículo 25.2.

De acuerdo con lo dispuesto en los arts. 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Igualmente, se acuerda que el período de referencia establecido en el art. 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

#### Artículo 22.2 Tiempo de trabajo efectivo

Es aquel periodo de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción, así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

A) La conducción de camiones.

B) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículos.

C) En situación de avería:

- El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

- Para el personal de grúas y similares el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, a causa de sus especialísimas características, será considerado desde su inicio hasta la finalización de la jornada laboral.

En el tiempo efectivo, será de aplicación la jornada de 40 horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre para actividades concretas y modificaciones legales posteriores.

#### Artículo 22.3 Tiempo de presencia

Se podrá ampliar la jornada del personal de conducción hasta un máximo de 20 horas a la semana con tiempo de presencia.

Para estos trabajadores, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: Espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio cuando el trabajador lo efectúa de viajero en los supuestos en los que el servicio requiere se efectúe por dos conductores cuando no se va conduciendo, avería de larga duración cuando el conductor haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo aquel tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

#### Artículo 22.4

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo.

Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

#### Artículo 23. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

#### Artículo 24. Permisos y licencias

El trabajador, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos y hermanos, siendo de cinco días cuando el evento ocurriera a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.

2. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

3. Un día de asuntos propios.

4. Cinco días en los casos de nacimiento de hijo, acogimiento y adopción.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día por fallecimiento de tío carnal.

7. Un día por boda de padres, hermanos e hijos.

8. El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del carnet de conducir.

9. Por lactancia: los fijados legalmente. Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos, a opción de la trabajadora, como continuación de la baja maternal.

10. Todos los efectos desprendidos por razón de matrimonio, serán aplicables a aquellas parejas de hecho, indistintamente de la composición de género, que estén inscritas y sea acreditado como tales en el registro oficial a tal fin.

Artículo 25. Vacaciones

Artículo 25.1 Disfrute

Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones de 25 días laborables, preferentemente en los meses de verano, pero debiendo tenerse en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial en las que podrán quedar condicionadas a tales efectos.

En los contratos de duración inferior a un año será la parte proporcional que corresponda.

El cómputo será de enero a diciembre, y se podrán disfrutar como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente.

El importe de las vacaciones consistirá en la media de las retribuciones percibidas durante los últimos 12 meses, incluyendo la parte fija como la variable.

Artículo 25.2 Situación coincidencias

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 26. Festivos

En cuanto a las fiestas laborales se estará a lo establecido en el calendario promulgado por la Dirección Provincial de Trabajo, teniendo todas ellas el carácter de absolutas, abonables y no recuperables.

Artículo 27. Jubilaciones

Se atenderá a lo que dispense la legislación vigente que regule las situaciones y solicitudes de jubilaciones anticipadas, parciales y/o totales.

Artículo 28. Trabajos de categoría superior

Será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de 6 meses durante un año y que el desempeño de estas funciones superiores se realice de forma consecutiva durante estos 6 meses.

Artículo 29. Ropa de trabajo

La empresa tiene la obligación de entregar las siguientes prendas:

- 2 Monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad.

- Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias.

Artículo 30. Limpieza de camiones

Los conductores y conductores mecánicos, no tienen obligación de realizar el lavado de los camiones y en los casos que lo realicen, lo harán de forma voluntaria.

Artículo 31. Reconocimiento médico

Todos trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo VII.- Faltas y sanciones

Artículo 32. Régimen disciplinario

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio, el II Convenio general y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 33. Faltas leves

1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 34. Faltas graves

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio.

En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 35. Faltas muy graves

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses ó 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos ó 5 alternos en un período de seis meses, ó 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

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

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 36. Procedimiento sancionador

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 37. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

#### Artículo 38. Prescripción de las faltas

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 39. Principio de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buena fe.

#### Artículo 40. De la mujer trabajadora

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

#### Artículo 41. De los discapacitados

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/ 1.983 de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1.982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 % de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiendo a los beneficios existentes.

#### Capítulo VIII. Derechos colectivos

##### Artículo 42. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que se deba ser transferida dicha cantidad y al Sindicato al que pertenece.

Las empresas detraerán las cuotas salvo indicación contraria durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera o a la propia central sindical.

##### Artículo 43. Secciones sindicales

Las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número

de trabajadores de su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales.

Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Respetar y defender los intereses de los trabajadores y del sindicato a quienes representen y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios y de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con afiliados a su sindicato, todo fuera de horas de trabajo.

7. Con finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas, pondrán a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá instalarse dentro de la empresa y en lugar donde garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

##### Comité de empresa y/o Delegado Sindical

Se reconocen los derechos y facultades conferidas por las leyes para el Comité de Empresa y/o Delegado Sindical.

##### Garantías sociales.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revo-

cación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajo en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjuicio de no perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercer tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán de crédito de hasta un máximo de 20 horas mensuales retribuidas, las cuales serán acumulables de los distintos representantes sindicales. Al mismo tiempo no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por al ámbito de la negociación referida.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursillos de formación organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

#### Canon de negociación

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por los Sindicatos en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 30,00 euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal.

Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, deberán por tanto dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

#### Capítulo IX

##### Artículo 44. Seguridad y salud

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En función de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 de 8 noviembre, el R.D. 39/1997, de 10 de

noviembre y R.D. 5/2000 de 4 de agosto, en los centros de trabajo se integrarán todas las actividades necesarias para el desarrollo y toma de decisiones sobre la instauración y puesta en marcha de:

- \* Evaluación de riesgos
- \* Planificación de la actividad preventiva
- \* Formación
- \* Vigilancia de la salud
- \* Organización de los recursos para realizar las actividades preventivas

- \* Delegados de prevención
- \* Comité de Seguridad e Higiene
- \* Trabajadores especialmente sensibles
- \* Coordinación de actividades empresariales
- \* Régimen disciplinario En función de todo ello, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

\* Derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral.

\* A una acción preventiva de la empresa planificada por el empresario, a partir de la preceptiva evaluación de riesgos, evaluación que habrá de realizarse con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

\* A unos equipos de trabajo adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual, deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

\* A la información necesaria relacionada con riesgos que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa, así cada puesto de trabajo o función, a las medidas de emergencia y evacuación, a los riesgos graves e inminentes, en cuyo caso se podrá interrumpir la actividad laboral, abandonando el lugar de trabajo.

\* A recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, la cual se impartirá dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas pero descontando el tiempo invertido en la misma fuera de jornada.

La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

\* A ser consultados y a participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

\* A tener Delegados de Prevención, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:

- \* Acompañar a los técnicos en la evaluación de riesgos.
- \* Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- \* Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.
- \* Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- \* Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá el Comité de Seguridad y salud, siendo el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- \* Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- \* Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- \* Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- \* Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- \* Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- \* Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.
- \* El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- \* El Delegado de prevención tendrá derecho a un crédito horario de 15 horas mensuales para realizar las funciones propias de su cargo.

#### Capítulo X.

##### Artículo 45. Comisión paritaria del convenio

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos

acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo. Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que adjunta como Anexo IV y forma parte integrante del presente Convenio.

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

#### Capítulo XI

##### Artículo 46. Procedimientos de solución de conflictos laborales

Ambas partes se someten al Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA) constituido por acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y suscrito por la Confederación de Empresarios de Andalucía, La Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Andalucía.

##### Artículo 47. Cláusula de descuelgue

De conformidad con lo establecido en el art. 85.2 apartado C) del Estatuto de los Trabajadores, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición, así como situación de déficit o pérdida contable.

La Comisión Mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión.

##### Artículo 48. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la autoridad laboral en un uso de las facultades no aprobará alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin efecto práctico, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

##### Artículo 49. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente y al Convenio Estatal del Sector.

#### TABLA SALARIAL 2015-2016-2017

##### Salario base mes

Grupo I.-	
Jefe de Primera	1.062,67 euros
Jefe de Segunda	987,70 euros
Oficial 1º Administrativo	964,80 euros
Oficial 2º Administrativo	840,55 euros
Auxiliar Administrativo	707,70 euros
Ordenanza	707,70 euros
Mozo Ordinario	707,70 euros
Vigilante	707,70 euros
Oficial Oficinas Varios	828,18 euros

## TABLA SALARIAL 2018

	<u>Salario base mes</u>
Grupo I.-	
Jefe de Servicio	891,74 euros
Titulado Grado Superior	891,74 euros
Titulado Grado Medio	891,74 euros
Jefe de Negociado	891,74 euros
Jefe de tráfico de primera	891,74 euros
Jefe de tráfico de segunda	891,74 euros
Encargado General	891,74 euros
Grupo II.-	
Oficial 1ª Administrativo	868,87 euros
Oficial 2ª Administrativo	868,68 euros
Auxiliar Administrativo	847,25 euros
Grupo III.-	
Jefe de equipo	882,64 euros
Mozo especializado-carretilero	825,91 euros
Ayudante o mozo especializado	825,91 euros
Mozo	813,59 euros
Grupo IV	
Oficial de Primera oficinas	825,91 euros
Oficial de Segunda oficinas	821,19 euros
Guarda	811,61 euros

## TABLA SALARIAL 2019

	<u>Salario base mes</u>
Grupo I.-	
Jefe de Servicio	1.024,23 euros
Titulado Grado Superior	1.024,23 euros
Titulado Grado Medio	1.024,23 euros
Jefe de Negociado	1.024,23 euros
Jefe de tráfico de primera	1.024,23 euros
Jefe de tráfico de segunda	1.024,23 euros
Encargado General	1.024,23 euros
Grupo II.-	
Oficial 1ª Administrativo	989,92 euros
Oficial 2ª Administrativo	989,63 euros
Auxiliar Administrativo	957,48 euros
Grupo III.-	
Jefe de equipo	1.010,57 euros
Mozo especializado-carretilero	925,47 euros
Ayudante o mozo especializado	925,47 euros
Mozo	906,99 euros
Grupo IV.-	
Oficial de Primera oficinas	925,47 euros
Oficial de Segunda oficinas	918,40 euros
Guarda	904,03 euros

## TABLA SALARIAL 2020

	<u>Salario base mes</u>
Grupo I.-	
Jefe de Servicio	1.156,71 euros
Titulado Grado Superior	1.156,71 euros
Titulado Grado Medio	1.156,71 euros
Jefe de Negociado	1.156,71 euros
Jefe de tráfico de primera	1.156,71 euros
Jefe de tráfico de segunda	1.156,71 euros
Encargado General	1.156,71 euros

Grupo II.-	
Oficial 1ª Administrativo	1.110,97 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.110,58 euros
Auxiliar Administrativo	1.067,72 euros
Grupo III.-	
Jefe de equipo	1.138,50 euros
Mozo especializado-carretilero	1.025,04 euros
Ayudante o mozo especializado	1.025,04 euros
Mozo	1.000,40 euros
Grupo IV.-	
Oficial de Primera	1.025,04 euros
Oficial de Segunda	1.015,61 euros
Guarda	996,45 euros

## Complemento "ad personam"

A los/as trabajadores/as que una vez se hayan aplicado las tablas salariales 2020 y tenga importes vinculados a los complementos de puesto y/o de mejora voluntaria, dicha cantidad se transformará en complemento "ad personam" no compensable ni absorbible ni revalorizable.

Migración salarial en el ejercicio 2020 respecto de las Tablas 2018 publicadas en el Convenio Provincial del Sector

Ambas partes establecen que, a la finalización de la vigencia del presente Convenio en el 2020, se tendrán en cuenta las tablas salariales 2018 publicadas del Convenio Provincial del Sector para aplicar los importes que correspondan para la migración completa, a efectos económicos.

Anexo II. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en el Artículo 48 del convenio colectivo de la provincia de Granada de los años 2012-14, firmado por la asociación patronal A.P.E.T.A.GRAN y A.G.A.T. y los representantes de los trabajadores de U.G.T. y CC.OO.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de Mercancías de la provincia de Granada, firmado por la asociación A.P.E.T.A.GRAN y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

## Artículo 1. Sede

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de mercancías de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/ Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

## Artículo 2. Ámbito funcional

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.

b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.

c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.

e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

#### Artículo 3. Composición

La Comisión Paritaria estará integrada por (8) personas:

(4) elegidas por la representación legal de los trabajadores y (4) seleccionadas por la patronal de la Empresa.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

#### Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.

Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente.

b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.

c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.

e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

#### Artículo 6. De los Vocales.

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.

- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

- Formular ruegos y preguntas.

#### Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

#### Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente.

Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias.

Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

NÚMERO 4.316

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA***Autos número 763/2015*

EDICTO

D<sup>a</sup> María del Mar Salvador de la Casa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 763/2015 a instancia de la parte actora D. José García Huertas, contra Ministerio Fiscal y Plásticos de Andalucía de Granada, S.A., sobre despidos/ceses en general se ha dictado sentencia de fecha 21/07/17 cuyo encabezamiento y parte dispositiva, son del tenor literal siguiente:

**SENTENCIA Nº 272/17**

En la ciudad de Granada a 21 de julio de 2017, Jesús I. Rodríguez Alcázar Magistrado del Juzgado de lo Social número Uno de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el número 763/15 sobre despido, promovido a instancia de D. José García Huertas, contra Plásticos Andalucía de Granada, S.A., administración concursal, FOGASA y con intervención del Ministerio Fiscal.

FALLO: Que estimando la demanda interpuesta por D. José García Huertas, contra Plásticos Andalucía de Granada, S.A., administración concursal, FOGASA y con intervención del Ministerio Fiscal, se declara la improcedencia del despido decretado respecto del demandante, y se declara extinguida la relación laboral con fecha de la presente resolución, se condena a la empresa demandada al pago de la cantidad de 95.915,89 euros como indemnización y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el día de hoy.

Se condena a la empresa al pago de la cantidad de 8104 más los intereses del 10% de mora.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Granada, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en la LRJS, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación, debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la LRJS en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, y acreditar el abono de la tasa.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, Jesús I. Rodríguez Alcázar, Magistrado del Juzgado de lo Social número Uno de Granada.

E/

Y para que sirva de notificación al demandado Plásticos de Andalucía de Granada, S.A., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publi-

cación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 25 de julio de 2017.-La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 4.314

**AYUNTAMIENTO DE ALBUÑOL (Granada)***Aprobación inicial de la constitución de la Junta Local de Seguridad*

EDICTO

D<sup>a</sup> María José Sánchez Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Albuñol (Granada),

HACER SABER: Que el Pleno del Ayuntamiento de Albuñol, en sesión ordinaria celebrada el día 05/07/2017, acordó la aprobación inicial de la constitución de la Junta Local de Seguridad y aprobación de su nuevo reglamento.

Por lo que se somete a información pública por plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que se pueda examinar y presentar alegaciones al mismo por cualquier interesado.

El expediente está en a disposición de los interesados en la Secretaría de este Ayuntamiento en horario de oficina de 09:00h a 14:00horas.

Albuñol, 24 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> José Sánchez Sánchez.

NÚMERO 4.315

**AYUNTAMIENTO DE ALBUÑOL (Granada)***Aprobación del Plan de despliegue de fibra óptica*

EDICTO

D<sup>a</sup> María José Sánchez Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Albuñol (Granada),

HACER SABER: Que el Pleno del Ayuntamiento de Albuñol, en sesión ordinaria celebrada el día 05/07/2017, acordó la aprobación por unanimidad de sus Concejales el Plan de despliegue de fibra óptica solicitado por Telefónica España, incluyendo los siguientes puntos:

1. Aprobar el proyecto de Telefónica España para el despliegue de una red de fibra óptica FTTH en el municipio de Albuñol, presentado por Pedro Oliva Ayllón, en representación de la sociedad referida, en fecha 22/05/2017, con registro de entrada núm. 2143 en este Ayuntamiento.

2. La instalación de cada uno de los tramos de la red previstos en dicho proyecto de despliegue que suponen la ocupación de terrenos de dominio público, requerirán la previa autorización municipal.

3. Antes del inicio de las obras deberá de presentarse la correspondiente declaración responsable para los demás casos, así como la Declaración Responsable Calificación Ambiental del proyecto, suscrito por técnico competente.

4. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la página Web municipal, y notificarla a la persona interesada, con la indicación de los recursos contra la misma, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.

Lo que notifico para su conocimiento, significándole que la presente pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponer, de conformidad con el artículo 8.1 b) de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa 29/1.998 de 13 julio, recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, dentro del plazo de dos meses contado desde el día siguiente al de la notificación expresa de la presente, sin perjuicio del recurso de reposición potestativo y previo que en el plazo de un mes podrá interponer mediante escrito dirigido al órgano que ha dictado la presente, desde el día siguiente a la presente notificación y cualquier otro medio de defensa que convenga en su derecho y estime conveniente.

Albuñol, 25 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> José Sánchez Sánchez.

NÚMERO 4.311

### **AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)**

*Inscripción de inmueble en el Registro de Instrumentos de Edificios Ruinosos*

#### **EDICTO**

Que con fecha 13 de julio de 2017 se ha dictado el siguiente Decreto que literalmente dice:

“Considerando el artículo 25 Reglamento de Disciplina Urbanística, aprobado por el Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio, que dice así:

La declaración de ruina comportará la inscripción de oficio de la finca afectada en el Registro de Edificación Forzosa, cuando exista.

Visto que mediante acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 16/01/2017, se creó el registro administrativo municipal de Instrumentos Urbanísticos, Registro de Instrumentos de Edificaciones Ruinosas aprobado en acuerdo plenario de fecha de 16 de enero de 2017, publicado en el BOP de Granada número 76 de fecha 24 de abril de 2017 en su artículo 3e) dice así:

“supuestos inscribibles:  
e) edificaciones ruinosas

Esta Alcaldía en virtud de las competencias que me atribuye la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de abril,

#### **RESUELVE:**

Primero. Incoar expediente para la inscripción del inmueble del inmueble con referencia catastral 0608604VF2900N0001UP, y situado en Plaza Reina Cristina núm. 18 de esta localidad, cuyos titulares catastrales son los herederos a los herederos del inmueble sito en la Plaza Reina Cristina 18.

- D<sup>a</sup> Carmen Ramos Ramos
- D<sup>a</sup> Rosa Agrela Taboada
- D<sup>a</sup> Rosa María Ramos Agrela
- D<sup>a</sup> María Luisa Ramos Agrela
- D. Pedro Moreno Alcaide
- D. Alfonso Carlos Ramos Pro
- D<sup>a</sup> María Angustias Ruiz Travesti

En el registro administrativo municipal de Instrumentos de edificios ruinosos creado mediante acuerdo Plenario en sesión ordinaria de 16/01/2017

Segundo. Conferir un trámite de audiencia a los propietarios y demás interesados en el presente expediente por un plazo de quince días durante el cual podrá presentar alegaciones, o proponer pruebas oportunas.

Tercero. Publicar el correspondiente acuerdo en el BOP de Granada e insertar anuncio en el tablón de edictos de este Ayuntamiento a los efectos oportunos”.

Se somete dicho acuerdo a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Arenas del Rey, 26 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

NÚMERO 4.312

### **AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)**

*Inscripción de inmueble en el Registro de Instrumentos de Edificios Ruinosos*

#### **EDICTO**

Que con fecha 13 de julio de 2017 se ha dictado el siguiente Decreto que literalmente dice:

“ Considerando el artículo 25 Reglamento de Disciplina Urbanística, aprobado por el Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio, que dice así:

La declaración de ruina comportará la inscripción de oficio de la finca afectada en el Registro de Edificación Forzosa, cuando exista.

Visto que mediante Acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 16/01/2017, se creó el registro administrativo municipal

de Instrumentos Urbanísticos, Registro de Instrumentos de Edificaciones Ruinosas aprobado en acuerdo plenario de fecha de 16 de enero de 2017, publicado en el BOP de Granada número 76 de fecha 24 de abril de 2017 en su artículo 3e) dice así:

“supuestos inscribibles:

e) edificaciones ruinosas

Esta Alcaldía en virtud de las competencias que me atribuye la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de abril,

**RESUELVE:**

Primero. Incoar expediente para la inscripción del inmueble del inmueble con referencia catastral 0407314VF2900N0001MP y situado en c/ Infanta Eulalia 20 de esta localidad, cuyos titulares catastrales son los herederos de D. Modesto Naveros Aguado-.en el registro administrativo municipal de Instrumentos de edificios ruinosos creado mediante Acuerdo Plenario en sesión ordinaria de 16/01/2017

Segundo. Conferir un trámite de audiencia a los propietarios y demás interesados en el presente expediente por un plazo de quince días durante el cual podrá presentar alegaciones, o proponer pruebas oportunas.

Tercero. Publicar el correspondiente acuerdo en el BOP de Granada e insertar anuncio en el Tablón de edictos de este Ayuntamiento a los efectos oportunos”.

Se somete dicho acuerdo a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Arenas del Rey, 26 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

NÚMERO 4.313

### **AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)**

*Inscripción de inmueble en el Registro de Instrumentos de Edificios Ruinosos*

**EDICTO**

Que con fecha 13 de julio de 2017 se ha dictado el siguiente Decreto que literalmente dice:

“Considerando el Artículo 25 Reglamento de Disciplina Urbanística, aprobado por el Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio, que dice así:

La declaración de ruina comportará la inscripción de oficio de la finca afectada en el Registro de Edificación Forzosa, cuando exista.

Visto que mediante Acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 16/01/2017, se creó el registro administrativo municipal de Instrumentos Urbanísticos, Registro de Instrumentos de Edificaciones Ruinosas aprobado en acuerdo

plenario de fecha de 16 de enero de 2017, publicado en el BOP de Granada número 76 de fecha 24 de abril de 2017 en su artículo 3e) dice así:

“supuestos inscribibles:

e) edificaciones ruinosas

Esta Alcaldía en virtud de las competencias que me atribuye la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de abril,

**RESUELVE:**

Primero. Incoar expediente para la inscripción del inmueble con referencia catastral 069713VF2900N001QP situado en calle Infanta Isabel 33 de esta localidad cuyos titulares catastrales son los herederos de D<sup>a</sup> Elisa Fernández Pérez en el registro administrativo municipal de Instrumentos de edificios ruinosos creado mediante acuerdo Plenario en sesión ordinaria de 16/01/2017.

Segundo. Conferir un trámite de audiencia a los propietarios y demás interesados en el presente expediente por un plazo de quince días durante el cual podrá presentar alegaciones, o proponer pruebas oportunas.

Tercero. Publicar el correspondiente acuerdo en el BOP de Granada e insertar anuncio en el tablón de edictos de este Ayuntamiento a los efectos oportunos”.

Se somete dicho acuerdo a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Arenas del Rey, 26 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

NÚMERO 4.317

### **AYUNTAMIENTO DE CAPILEIRA (Granada)**

*Aprobación inicial presupuesto general 2017*

**EDICTO**

D. José Castillo Vázquez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Capileira (Granada),

**HACE SABER:** Que aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 20 de julio de 2017, el presupuesto general de la Entidad Local para 2017, así como las bases de ejecución y la plantilla de personal y oferta de empleo público, se somete a información pública por treinta días a efectos de reclamaciones o alegaciones por los interesados. De no producirse aquellas, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo. Ello de conformidad con el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Capileira, 25 de julio de 2017.-El Alcalde, fdo.: José Castillo Vázquez.

NÚMERO 4.318

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**CONCEJALÍA DE URBANISMO, MEDIO AMBIENTE,  
SALUD Y CONSUMO*Ampliación de localización de muros de titularidad  
municipal para uso grafitero*

## EDICTO

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la Ley 35/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que cuando un acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas la publicación del mismo sustituirá a la notificación surtiendo sus mismos efectos, por la presente se adjunta copia del acto.

Granada, 28 de julio de 2017.-El Alcalde, P.D. El Concejal Delegado de Medio Ambiente (Decreto 10/05/16, BOP núm. 95 de 20/05/16), fdo.: Miguel Ángel Fernández Madrid.

## DECRETO:

Desde que con fecha 29 de julio de 2014 se autorizó el uso de diversos muros de la ciudad como soporte para el desarrollo del grafiti artístico libre, dada la buena aceptación que ha tenido la medida, se han ampliado a otros espacios en enero y abril de 2015.

A la vez que se actúa contra el fenómeno del grafitismo vandálico que contamina visualmente el paisaje urbano y nuestro entorno, se quiere potenciar, como ya se ha hecho, el grafiti artístico, que como tal expresión de carácter multicultural viene a modificar positivamente la imagen del espacio urbano, resultando conveniente distinguir y respetar las obras de aquellos grafiteros reconocidos como artistas de la pintura mural, que lejos de pintar las paredes de forma indiscriminada, acometen obras de calidad apreciadas en los sectores interesados por el arte y la expresión urbana, aportando como hemos dicho valor añadido a la imagen ciudad.

Por el artículo 10 de la Ordenanza de 25 de julio de 2006, de la limpieza y ornato públicos y gestión municipal de residuos urbanos (BOP. nº 29, de 22 de agosto de 2006, modificada BOP, nº 4, de 8 de enero de 2010), se permite la realización de pintadas murales de carácter artístico previa autorización del propietario del bien sobre el que se realiza y de la Alcaldía.

Procede ahora ampliar los espacios susceptibles de ser soporte de grafiti artístico libre en un paramento municipal de la calle Callejón de Tallacarne, que ya fue objeto en su momento de autorización puntual.

Hay que advertir que la autorización se limita a consentir la realización del acto, que se otorga sin perjuicio de tercero, asumiendo cualquier responsabilidad que pueda derivarse de su realización, especialmente en lo atinente al respeto a los derechos fundamentales, como

son el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y la infancia, quedando prohibida la realización de expresiones racistas, sexistas o xenófobas o aquellas que atenten contra la dignidad de la persona. Asimismo, se evitará el deterioro de los pavimentos, mobiliario urbano y vegetación y el abandono de residuos de cualquier tipo.

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 124.4. ñ) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 8 del Reglamento Orgánico Municipal, DISPONGO:

1. Ampliar, en los términos descritos en la parte expositiva, los espacios en los que se podrán realizar grafiti artístico, siendo los muros autorizados los que siguen:

- Muros del Parque Bola de Oro contenidos en los espacios destinados a pistas de patinaje y ciclocross, así como el muro de contención de la calle Guarnón en la cara que mira a las citadas pistas;

- Fachada de la Piscina Municipal Arabial en la calle María Moliner;

- Tapia del Parque Federico García Lorca paralela a la Circunvalación y junto al carril bici, en su cara externa al parque,

- Paramentos verticales existentes en el denominado "Botellódromo" definido en la Ordenanza reguladora de determinadas actividades de ocio en el término municipal de Granada;

- Muros sitios en las escaleras entre la Carretera de la Sierra y el Paseo de las Palmas, en el lateral izquierdo de la calle Padre Ferrer desde la calle Riofrío hasta Camino de Caicena, escaleras y muro tras la parada de autobús de la Carretera de la Sierra, zona Cuatro Caminos frente a calle El charcón, calle Washintong Irving (final de la calle, pasado la vía del tren) y el que hay frente al colegio de la calle Era

- Pasos inferiores en calle Dr. Medina Olmos (pk 125+090), el del pk 127-425, el del Camino del Cañaveral (pk 127+700), así como el acceso peatonal Huerta del Rasillo (pk 128+280) y el Paso inferior del Camino de Purchil (pk 128+500).

- Tapia de las pistas deportivas del Polideportivo Municipal Aynadamar en el Callejón de Tallacarne.

2. Notifíquese la presente resolución a los interesados.

Granada, 24 de julio de 2017.-El Alcalde, P.D. Decreto de 10/05/2016 (BOP 95, 20/05/2016), El Concejal Delegado, fdo.: Miguel Ángel Fernández Madrid.

NÚMERO 4.319

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Medalla de Plata al Mérito para D<sup>a</sup> Alhambra Nieves y D. He Zhi Wen*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Medalla de Medalla de Plata al Mérito por la Ciudad para los deportistas D<sup>a</sup> Alhambra Nieves González y D. He Zhi Wen (Juanito).

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.320

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Medalla de Oro de la Ciudad de Granada para D. Ramón Burgos Ledesma*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Medalla de Oro de la Ciudad, a D. Ramón Burgos Ledesma.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.321

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Granada de Oro Restaurante Los Manueles, 100 años de su fundación*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Granada de Oro de la Ciudad, al Restaurante Los Manueles, al cumplirse 100 años de su fundación.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.322

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Hija adoptiva a la Magistrada D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión del Título de Hija Adoptiva de la ciudad de Granada a la Magistrada D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.323

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntra. Sra. del Rosario Coronada*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por mayoría, iniciar expediente de concesión de la Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntra. Sra. del Rosario Coronada, por su especial valor y antigüedad.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.324

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Diploma al Mérito por la Ciudad al empresario D. Javier Pérez Ortega*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión del Diploma al Mérito por la Ciudad al empresario granadino D. Javier Pérez Ortega, fundador de Ópticas Claravisión.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.325

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Medalla de Oro al Mérito por la Ciudad a D. Antonio Chicharro Chamorro*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Medalla de Oro al Mérito por la Ciudad al catedrático granadino D. Antonio Chicharro Chamorro.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.326

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntro. Padre Jesús del Rescate*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por mayoría, iniciar expediente de concesión de la Granada de Oro de la Ciudad a la imagen de Ntro. Padre Jesús del Rescate, por su especial valor y antigüedad.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.327

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

PRESIDENCIA

*Medalla de Oro al Mérito a D. José Heredia Maya, a título póstumo*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Medalla de Oro al Mérito por la Ciudad, a título póstumo, al flamencólogo granadino D. José Heredia Maya.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.329

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

PRESIDENCIA

*Medalla de Oro al Mérito a D<sup>a</sup> Kim Pérez*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Medalla de Oro al Mérito por la Ciudad a D<sup>a</sup> Kim Pérez.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.330

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

PRESIDENCIA

*Granada de Plata Festival de Rock del Zaidín*

EDICTO

El Alcalde de Granada,

HACE SABER: Que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el pasado día veintiocho de julio de dos mil diecisiete, acordó por unanimidad, iniciar expediente de concesión de la Granada de Plata de la Ciudad al Festival de Rock del Zaidín.

Lo que de conformidad con el art. 19 del Reglamento de Honores y Distinciones del Ayuntamiento de Granada, se somete a información pública para que las personas interesadas puedan alegar los méritos o deméritos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 31 de julio de 2017.-La Teniente Alcalde Delegada de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, fdo.: Ana Muñoz Arquelladas.

NÚMERO 4.390

## AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)

*Aprobación inicial sobre modificación de crédito 17/2017 mediante crédito extraordinario*

EDICTO

Por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Loja en sesión extraordinaria celebrada el día 2 de agosto de 2017 se adoptó entre otros el siguiente acuerdo.

Se da cuenta del expediente 1706/2017, modificación de crédito núm. 17/2017, mediante crédito extraordinario, promovido por S.S<sup>a</sup> El Alcalde. Visto el dictamen de la Comisión Municipal Informativa Permanente de Hacienda, el cual contiene la siguiente propuesta del órgano de gobierno: aprobación inicial de expediente de modificación de crédito 17/2017 mediante crédito extraordinario y posterior publicación de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

Visto lo anterior, el Pleno de la Corporación Municipal acuerda, por unanimidad de miembros presentes (mayoría absoluta del art. 99.2<sup>º</sup> del R.O.F.), aprobar el referido dictamen y en consecuencia adoptar el acuerdo propuesto en el mismo arriba transcrito.

Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el art. 177.2 en relación con el 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y art. 37.3 del R.D. 500/90.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Loja, 3 de agosto de 2017.-El Alcalde, fdo.: Francisco Joaquín Camacho Borrego.

NÚMERO 4.304

## AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)

*Acuerdo de adjudicación del contrato del Servicio Iluminación Ornamental*

EDICTO

Asunto: Acuerdo de Adjudicación del Contrato Servicio Iluminación Ornamental Fiestas Patronales y Navideñas de Maracena (procedimiento abierto).

NÚMERO 4.331

**AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO (Granada)***Delegación de atribuciones para celebración de matrimonio civil*

## EDICTO

En uso de las facultades que me confiere el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, modificada por la Ley 57/2003, reguladora de las Bases de Régimen Local, los artículos 114 y 118 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, R.D. 2568/1986, de 28 de diciembre, la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, por la que se modifica el Código Civil en materia de autorización del matrimonio civil por los Alcaldes y la Instrucción de la Dirección General de Registros y Notariado de 16 de enero de 1995, por la que se completa la Ley 35/1994.

## VENGO A RESOLVER:

Delegar en D. Antonio García Ramos, Concejal del Ayuntamiento de Valderrubio, para que officie la ceremonia de Matrimonio Civil, entre D<sup>a</sup> Sandra Perea Liñán y D. David García Navajas, que tendrá lugar el día 19 de agosto de 2017, y que se tramita ante el Juzgado de Paz de Valderrubio, bajo expediente núm. 86/2017.

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa D<sup>a</sup> Francisca Blanco Martín, en Valderrubio.

NÚMERO 4.306

**AYUNTAMIENTO DE ZAFARRAYA (Granada)***Aprobación de padrones cobratorios, 2<sup>a</sup>/trim./2017*

## EDICTO

D<sup>a</sup> Rosana Molina Molina, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Zafarraya, HACE SABER: Por Decreto de 6 de julio de 2017, ha sido aprobado el padrón de agua, basura, alcantarillado, depuración de aguas, canon de contador y de mejora de infraestructuras hidráulicas correspondiente al segundo trimestre de 2.017, exponiéndose al público en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento por espacio de quince días naturales.

El periodo de cobro en voluntaria se iniciará al finalizar la exposición pública, que tendrá una duración de dos meses.

Contra la liquidación practicada, los interesados podrán interponer, ante la Alcaldía, recurso de reposición previo al contencioso administrativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la finalización de la exposición pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales. Finalizado el plazo en vía voluntaria que será expuesto en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, las deudas no satisfechas devengarán el recargo

Con fecha 28 de julio de 2017 la Junta de Gobierno Local, a través de procedimiento abierto, acuerda adjudicar el contrato del servicio de iluminación ornamental para las fiestas patronales y navideñas del municipio de Maracena a la empresa Iluminaciones Artísticas Maral, S.L.

La información completa contenida en el acuerdo referenciado en el párrafo anterior, se encuentra publicada en:

La página Web del Ayuntamiento de Maracena:  
www.maracena.es.

Perfil del Contratante:

http://www.maracena.es/index.php?option=com\_content&view=category&id=37&Itemid=92

Maracena, 31 de julio de 2017.-El Concejal de Presidencia, fdo.: Carlos Porcel Aibar.

NÚMERO 4.374

**AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)***Aprobación inicial del expediente de transferencia de crédito 01/2017 distinta área de gasto*

## EDICTO

La Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Motril,

HACE SABER: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2017, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Aprobado inicialmente el expediente y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia

Este edicto, que se anunciará en el tablón de anuncios de la Corporación, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, exponiéndose así al público por un plazo de quince días hábiles, durante el cual las personas que se consideren legitimadas, podrán interponer contra los documentos aprobados las reclamaciones que consideren oportunas.

Se advierte que el mencionado expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Así lo publico, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 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, por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20.1 R.D. 500/90.

Motril, 31 de julio de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> Flor Almón Fernández.

del periodo ejecutivo que corresponda según dispone el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, e intereses de demora y costas en su caso, iniciándose el procedimiento de cobro por vía de apremio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zafarraya, 31 de julio de 2017.-La Alcaldesa (firma ilegible).

NÚMERO 4.340

### **EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, S.A.**

*Licitación contrato de actuaciones de limpieza y adecuación Río Genil*

#### **EDICTO**

1. Entidad adjudicadora.
  - a) Empresa: Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S.A. (EMASAGRA)
  - b) Dirección: Granada, c/ Molinos 58-60
  - c) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación
  - d) Número de expediente: Servicios: L- 4/2017
2. Objeto del contrato.
  - a) Descripción del objeto: Actuaciones de limpieza y adecuación del tramo urbano del Río Genil a su paso por Granada.
  - b) Lotes: no
  - c) Plazo de ejecución: Un año.
  - d) Admisión de prórrogas: No
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
  - a) Procedimiento: Abierto.
  - b) Forma de adjudicación: concurso, oferta más ventajosa.
  - c) Criterios de Adjudicación: Los contenidos en los pliegos (publicados simultáneamente en el Perfil del Contratante de EMASAGRA)
    4. Precio base de licitación: 145.120,24 euros
    5. Valor estimado del contrato: 145.120,24 euros
    6. Revisión de precios: No
    7. Garantías:
      - a) Provisional: No se exige
      - b) Definitiva: 5%
    8. Requisitos del Contratista: Ver Pliegos (publicados simultáneamente en el Perfil del Contratante de EMASAGRA)
    9. Plazo de presentación de documentación y ofertas
      - a) Lugar de presentación: Registro General Emasagra, calle Molinos 58-60-Granada (o en las formas admitidas según PCAP)
      - b) Fecha límite de presentación: A las 13 horas del 23 de agosto de 2017
      - c) Modelos y documentación: consultar PCAP y PPT (publicados simultáneamente en el Perfil del Contratante de EMASAGRA)
      - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Cinco meses

e) Admisión de variantes: No

10. Criterios de valoración:

Ver pliego de cláusulas administrativas particulares (publicados simultáneamente en el Perfil del Contratante de EMASAGRA)

11. Apertura de ofertas económicas:

Fecha: Se comunicará por email a las empresas admitidas o a través del perfil del contratante de EMASAGRA.

12. Obtención de documentación e información

- PCAP y PPT: en el portal [www.emasagra.es](http://www.emasagra.es), dentro del Perfil del Contratante, licitaciones de suministros 2017.

- Contacto para consultas:

[gaa.licitaciones@emasagra.net](mailto:gaa.licitaciones@emasagra.net)

[icarmona@emasagra.es](mailto:icarmona@emasagra.es)

- Fecha límite de obtención de documentación e información: hasta el 18 de agosto de 2017.

Granada, 31 de julio de 2017.-El Director Gerente, fdo.: Federico Sánchez Aguilera.

NÚMERO 4.308

### **MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA**

*Aprobación inicial del reglamento del servicio de suministro de agua en alta*

#### **EDICTO**

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HACE SABER: Que con fecha 27 de julio de 2017 la Junta General de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, acordó la aprobación inicial del Reglamento del Servicio de Suministro de Agua en Alta de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada.

Se somete a información pública y audiencia de los interesados durante el plazo de treinta días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada y en el tablón de anuncios de la Mancomunidad, dentro del cual, los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Web de esta Mancomunidad [www.costatropical.es](http://www.costatropical.es)

Una vez transcurrido el mencionado plazo sin que se formulen reclamaciones o alegaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de adoptar un acuerdo plenario que lo establezca y se procederá a llevar a cabo la publicación en el BOP de la aprobación definitiva y del texto íntegro del Reglamento.

Motril, 28 de julio de 2017.-El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 4.343

**COMUNIDAD DE REGANTES NUESTRA SEÑORA DEL MARTIRIO***Convocatoria a junta general***EDICTO**

Por la presente, se convoca a todos los partícipes de la comunidad de regantes Ntra. Sra. del Martirio, conforme los artículos 44, 49, 51 y 52 de las ordenanzas, a junta general, que con carácter extraordinario tendrá lugar el próximo día 2 de septiembre de 2017, sábado, a las 19:30 horas en primera convocatoria, y a las 20:00 horas en segunda convocatoria, a celebrar en el Salón de Actos de la c/ Sánchez Velayos de Ugíjar, advirtiéndose que los acuerdos adoptados en segunda convocatoria serán válidos y ejecutivos cualquiera que fuese el número de asistentes. La junta tendrá el siguiente,

**ORDEN DEL DÍA:**

1º Lectura y aprobación o reparos al acta anterior.

2º Ratificación convenio con la Excma. Diputación de Granada.

3º Elección a los órganos de Gobierno de la Comunidad y los suplentes.

- A. Elección del Presidente de la comunidad.
- B. Elección de un vocal del Jurado de Riegos.
- C. Elección de 3 vocales por la Vega de Nechite.
- D. Elección de 2 vocales por el pago del Lunes.
- E. Elección de 2 vocales por Mecina Alfahar.
- F. Elección de 3 vocales por la Vega de Ugíjar.
- G. Elección de 1 vocal por el pago de la Secuela.
- H. Elección de 1 vocal por la Alfaguara.
- I. Elección de 1 vocal por el pago del Taray.
- J. Elección de 1 vocal por Los Montoros.

4º Información de interés y ruegos y preguntas.

La acreditación personal se realizará mediante DNI, el control de asistencia se realizará mediante invitación personalizada enviada a cada comunero y la representación de la junta general, se efectuará conforme lo establecido en los artículos 35 y 49 de las ordenanzas. Queda expuesto en la sede de la Comunidad, para conocimiento y estudio de los partícipes, el listado alfabético de propietarios y el de parcelas de la comunidad y listado alfabético de comuneros con el número de votos.

Ugíjar, 1 de agosto de 2017.-El Presidente de la Comunidad, fdo.: Francisco Maldonado Maldonado.

NÚMERO 4.409

**AYUNTAMIENTO DE VEGAS DEL GENIL (Granada)***Innovación planeamiento y DAE. Nueva ordenación BUE.16.2***EDICTO**

Leandro Martín López, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Vegas del Genil,

HACE SABER: Que aprobada por este Ayuntamiento inicialmente en sesión de 27 de julio de 2017 la Innovación de planeamiento consistente en nueva Ordenación de la Unidad de Ejecución BUE.16.2, así como Documento Ambiental Estratégico (DAE) que integra el Informe Ambiental Estratégico ya emitido al respecto por el órgano ambiental competente de la Junta de Andalucía, se somete el expediente a información pública, de conformidad con lo previsto en el art. 32.1. regla 2ª, de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía (Ley 7/2002, de 17 de diciembre), por plazo de un mes mediante anuncios en el BOP, en un diario de difusión provincial y tablón de anuncios del ayuntamiento, durante el cual podrán formularse por los interesados las alegaciones pertinentes.

Vegas del Genil, 2 de agosto de 2017.-El Alcalde, fdo.: Leandro Martín López.

**FE DE ERRATAS**

En el B.O.P. núm. 146 de 02-08-2017, en el anuncio núm. 4.221 del Ayuntamiento de Santa Fe, en la página 27, ha sido detectado el siguiente error material:

Donde dice:

Transferencia de Crédito Expte. 3/35/17 TC ID

Debe decir:

Crédito Extraordinario Expte. 3/35/17 CE ID ■