



Sumario

[26 anuncios]

Administración Local

Diputaciones

- Excm. Diputación Provincial de León

Notificación a interesados en recurso contencioso-administrativo interpuesto contra esta Administración. Procedimiento abreviado número 0000089/2025

Ayuntamientos

- Ayuntamiento de Astorga

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil

- Ayuntamiento de Cubillos del Sil

Delegación de funciones de la Alcaldía

- Ayuntamiento de La Bañeza

Nombramiento de personal funcionario. Técnico de Administración General

- Ayuntamiento de Laguna de Negrillos

Aprobación inicial de la desafectación de bien comunal parcela 5, polígono 420

Aprobación inicial de la desafectación de bien comunal parcela 6, polígono 420

Festivos locales para 2026

- Ayuntamiento de La Robla

Constitución de Junta de Gobierno Local

- Ayuntamiento de Onzonilla

Resolución de la Alcaldía de adjudicación sobrante de vial público

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa de utilización de la piscina municipal

- Ayuntamiento de San Emiliano

Delegación de funciones de la Alcaldía

- Ayuntamiento de Santa María de la Isla

Aprobación definitiva de la modificación de créditos número 2025/IS. Crédito extraordinario y suplemento de crédito

- Ayuntamiento de Santa María de Ordás

Aprobación de proyecto de obra "Reposición del abastecimiento en Sorrios y Villarrodrigo de Ordás"

- Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes

Bases y convocatoria para la provisión del puesto de Operario de Servicios Múltiples

- Ayuntamiento de Torre del Bierzo

Relación definitiva de admitidos y excluidos en proceso selectivo para una plaza de Auxiliar Administrativo

- Ayuntamiento de Villablino

Delegación de funciones de la Alcaldía

Otras Entidades Locales**- Junta Vecinal de Abadengo de Torío**

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Carbajal de la Legua

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Castrillo de los Polvazares

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Cebrones del Río

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Grajal de Ribera

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Pesquera

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Piornedo

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Sosas de Laciana

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

- Junta Vecinal de Soto de Valderrueda

Aprobación definitiva del Presupuesto general para el ejercicio 2025

Administración Autonómica

Junta de Castilla y León

- Oficina Territorial de Trabajo de León

Convenio Colectivo provincial del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024, 2025, 2026 y 2027



Excma. Diputación Provincial de León

Ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número dos de León, D. Álvaro García Martínez interpone recurso, que se sustancia por los trámites del procedimiento abreviado 0000089/2025, contra:

1º.- Decreto nº 1626 de 17 de febrero de 2025, dictado por la Diputada delegada de Recursos Humanos por el que se desestiman sendos recursos de reposición presentados el 17 de enero de 2025 y 4 de febrero de 2025 contra los Decretos de 18 de diciembre y de 28 de enero de 2025 dictados por dicha Diputada.

2º.- Desestimación por silencio negativo de recurso de alzada presentado el día 16 de enero de 2025 contra la Resolución de fecha de 16 de diciembre de 2024, dictada por el Tribunal de Selección del proceso selectivo de estabilización mediante el sistema de concurso-oposición para la cobertura de tres plazas de Administrativo/a.

Según el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, "La Resolución por la que se acuerde remitir el expediente se notificará en los cinco días siguientes a su adopción, a cuantos aparezcan como interesados en él, emplazándoles para que puedan personarse como demandados en el plazo de nueve días."

Teniendo en cuenta el art. 45.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo esta los efectos de la notificación.

Por Decreto n.º 9022, de 18 de julio de 2025, se resuelve:

Notificar a las personas interesadas mediante anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número dos de León, en forma legal, mediante Abogado y Procurador, o solo Abogado con poder al efecto.

En caso de personarse fuera del plazo indicado, se le tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personan oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna (art. 50 LJCA).

León, a 21 de julio de 2025.—La Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia, Ana María Arias González.



Administración Local

Ayuntamientos

ASTORGA

Esta Alcaldía ha delegado en el Concejal Ángel Iglesias García, la competencia para la celebración de bodas civiles (Resolución número 2025/705 de fecha 18/07/2025) para la que se celebrará el 19 de julio de 2025 y en la que contraerán matrimonio civil don José Ángel Trincado Berciano y doña María Rosa Alvariño López (expte. 20250528/019968).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Astorga, a 21 de julio de 2025.—El Alcalde, José Luis Nieto Martínez.



Administración Local

Ayuntamientos

CUBILLOS DEL SIL

Por Resolución de Alcaldía n.º 2025-0179, de fecha 18 de julio de 2025, se aprobó la Resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

“Primero.- Delegar la totalidad de las funciones y facultades atribuidas a la Alcaldía, a favor de la primer Teniente de Alcalde, Dña. Alejandra Calvo Fernández, desde el día 22 de julio de 2025 hasta el día 30 de julio de 2025 (ambos incluidos) por ausencia del Sr. Alcalde.

Segundo.- Notificar la presente Resolución a la interesado y dar cuenta al Pleno en la primera sesión ordinaria que celebre.

Tercero.- La presente Resolución surtirá efecto desde el día siguiente al de su fecha, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.”

Lo que se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales

En Cubillos del Sil, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Antonio Cuellas García.



Administración Local

Ayuntamientos

LA BAÑEZA

Mediante Decreto de Alcaldía núm. 2025-0691, de 15 de julio, se nombra a D. Benjamín Antonio Gallego Morales, con D.N.I. nº ***5851**, funcionario interino del Ayuntamiento de La Bañeza para cubrir la vacante de Técnico de la Administración General (grupo A, subgrupo A1, escala de Administración General, subescala Técnica) hasta su cobertura definitiva o, en su caso, por un periodo máximo de tres años en base al artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La plaza de Técnico de la Administración General está incluida en la Oferta de Empleo Público para 2024 aprobada por Decretos de Alcaldía de Alcaldía núm. 2024-0928, de 26 de septiembre, y 2024/102, de 18 de octubre, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, núm. 208 de 28 de octubre de 2024, y por el *Boletín Oficial de Castilla y León*, núm. 213 de 31 de octubre.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En La Bañeza, a 21 de julio de 2025.—El Alcalde, Javier Carrera de Blas.



Administración Local

Ayuntamientos

LAGUNA DE NEGRILLOS

El Pleno del Ayuntamiento de Laguna de Negrillos, en sesión celebrada el día 14 de julio de 2025, por unanimidad de votos, acordó aprobar inicialmente la desafectación de un bien comunal de esta Entidad.

El bien inmueble objeto de desafectación es el siguiente:

Identificación catastral: Parcela 5, polígono 420, inscrito en el Registro de la Propiedad como bien comunal en el tomo 2017, libro 54, folio 114, finca 8193, inscripción 1ª; y en el inventario de bienes en el libro 2.2, epígrafe 1º bienes inmuebles, grupo B fincas rústicas: Número de orden dentro del grupo 8; número de orden en inventario 172.

Lo que se publica en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica de la entidad, por el período de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efecto de reclamaciones y alegaciones que se estimen oportunas por los interesados.

En Laguna de Negrillos, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Isidro García del Ganso.



Administración Local

Ayuntamientos

LAGUNA DE NEGRILLOS

El Pleno del Ayuntamiento de Laguna de Negrillos, en sesión celebrada el día 14 de julio de 2025, por unanimidad de votos, acordó aprobar inicialmente la desafectación de un bien comunal de esta entidad.

El bien inmueble objeto de desafectación es el siguiente:

Identificación catastral: Parcela 6, polígono 420, inscrito en el Registro de la Propiedad como bien comunal en el tomo 2017, libro 54, folio 115, finca 8194, inscripción 1ª; y en el inventario de bienes en el libro 2.2, epígrafe 1º bienes inmuebles, grupo B fincas rústicas: Número de orden dentro del grupo 8; número de orden en inventario 172.

Lo que se publica en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica de la entidad, por el período de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efecto de reclamaciones y alegaciones que se estimen oportunas por los interesados.

En Laguna de Negrillos, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Isidro García del Ganso.



Administración Local

Ayuntamientos

LAGUNA DE NEGRILLOS

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, de regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos y el artículo 37.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Pleno del Ayuntamiento de Laguna de Negrillos, en sesión extraordinaria de fecha 14 de julio de 2025, acordó fijar como festivos locales para el año 2026, en este término municipal, los siguientes:

- En Laguna de Negrillos:
 - 15 de mayo, San Isidro.
 - 5 de junio, Corpus Christi.
- En Cabañeros:
 - 15 de mayo, San Isidro.
 - 29 de junio, San Pedro.
- En Villamorico:
 - 8 de agosto, La Asunción.
 - 19 de septiembre, El Carmen.

Lo que se hace saber para general conocimiento y efectos.

En Laguna de Negrillos, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Isidro García del Ganso.

Administración Local

Ayuntamientos

LA ROBLA

Con fecha 18 de julio de 2025, el Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de La Robla dictó la siguiente Resolución:

“El Sr. Alcalde-Presidente de la Robla, D. Santiago Dorado Cañón, en la fecha de la firma que consta en el presente documento, adopta la resolución que sigue:

Visto que la Junta de Gobierno Local es preceptiva constituir la en los municipios con población superior a 5.000 habitantes, pudiendo crearse también en aquellos que, aun no llegando a tener dicha población, así se prevea en su Reglamento Orgánico o cuando lo acuerde el Pleno de la Corporación, como es el caso del Ayuntamiento de La Robla, por así disponerlo el Reglamento Orgánico Municipal, aprobado en sesión plenaria de 12 de mayo de 1986.

Corresponde a la Junta de Gobierno como atribución propia e indelegable la asistencia permanente al Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones.

Asimismo, la Junta de Gobierno Local ejercerá las atribuciones que le deleguen el Alcalde o el Pleno, así como aquellas otras atribuciones que expresamente le asignen las leyes.

Visto que la composición de la Junta de Gobierno Local quedó fijada por Decreto de Alcaldía de 26 de junio de 2023 conforme a los artículos los artículos 20.1 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local y artículos 35 y 52 del R.O.F., designando como miembros integrantes a:

1. Don José Manuel Pastrana Díez
2. Doña Silvia Rodríguez Lindo.
3. Doña Verónica Martín Álvarez

Visto que conforme con el artículo 52.3 y 4 del ROF:

“3. El Alcalde puede cesar libremente, en todo momento, a cualesquiera miembros de la Comisión de Gobierno.

4. Los nombramientos y ceses serán adoptados con las formalidades prescritas en el número primero del artículo 46 de este Reglamento.”

Vista la necesidad de que sea posible la celebración de Juntas de Gobierno Local durante el periodo estival, ante la ausencia de miembros de la corporación, se estima necesario la reasignación de miembros de la misma.

Asimismo, manteniendo las competencias delegadas recogidas en el citado Decreto de Alcaldía de 26 de junio de 2023, así como el régimen de sesiones,

Resuelvo:

Primero.- Nombrar miembros de la Junta de Gobierno Local a los siguientes Concejales:

1. José Manuel Pastrana Díez.
2. Raúl Castro de Lera.
3. Ángela Alonso González.

Segundo.- Dejar sin efecto el nombramiento realizado por Decreto de Alcaldía de 26 de junio de 2023.

Tercero.- Publicar la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al que se dicte la presente Resolución por el Alcalde.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

Lo manda y lo firma el Sr. Alcalde de todo lo cual yo, Dña. Cristina Fernández Álvarez, Secretaria del Ayuntamiento de La Robla, doy fe en virtud de lo dispuesto en el art. 3.2 del RD. 128/2018 de 16 de marzo.”

En La Robla, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Santiago Dorado Cañón.



Administración Local

Ayuntamientos

ONZONILLA

Vista la solicitud de adquisición efectuada por la mercantil Legumbres Luengo, SL, e informe técnico emitido con fecha 26.09.2024 en el que se acredita la posibilidad de la enajenación directa de la parcela sobrante al propietario colindante con base en el artículo 115 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio.

Iniciado el expediente y realizada la tramitación establecida en la normativa aplicable, que ha quedado plasmada mediante la incorporación de la siguiente documentación:

Documento	Fecha/n.º	Observaciones
Informe jurídico	01.07.2025	
Resolución de Alcaldía	03.07.2025	
Informe de los Servicios Técnicos		
Certificado del Inventario de Bienes	Las calles y sus sobrantes, no se incluyen en el Inventario	
Oferta de venta	16.07.2025	
Certificado de Secretaría	17.07.2025	

Considerando la legislación siguiente:

- Los artículos 6, 7, 8, 109, 113, 114, 115, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio (RBEL).
- Los artículos 113, 136 y 137 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas (LPAP).
- Los artículos 95 a 102, 117 y 118 del Reglamento General de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1373/2009, de 28 de agosto.
- Los artículos 47.2.m), 79 y 80 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LB).
- El artículo 9 y la disposición adicional segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, (LCSP).

Considerando que la aprobación corresponde a la Alcaldía conforme a lo establecido en la disposición adicional segunda de la LCSP; se emite la siguiente:

Resolución:

Primero. Enajenar el bien patrimonial calificado como parcela sobrante descrito en los antecedentes en las condiciones que figuran en su oferta al propietario colindante:

Adjudicatario	Precio
Legumbres Luengo	146.646,32 €

Segundo. Notificar al adjudicatario del contrato, la presente Resolución y citarle para la firma del contrato que tendrá lugar de manera electrónica durante el día de mañana, 18.07.2025.

Tercero. Publicar la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento [<http://ayuntamientodeonzonilla.sedelectronica.es>], a efectos de su general conocimiento.

Cuarto. Remitir la documentación necesaria al Registro de la Propiedad para que efectúen los oportunos asientos registrales, según la Legislación hipotecaria.

En Onzonilla, a 17 de julio de 2025.—El Alcalde, Diego Lorenzana Rodríguez.



Administración Local

Ayuntamientos

ONZONILLA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA núm. 106, de 05.06.2025), queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa de utilización de la piscina municipal, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (LHL).

Modificación artículo 5, que queda redactado de la siguiente forma:

“Bono mensual:

- Adultos empadronados: 25,00 €.
- Adultos no empadronados: 87,50 €.
- Infantil empadronado: 12,00 €.
- Infantil no empadronados: 48,00 €.

Bono temporada:

- Adultos empadronados: 35,00 €.
- Adultos no empadronados: 122,50 €.
- Infantil empadronados: 20,00 €.
- Infantil no empadronados: 80,00 €.

Entradas diarias:

- Adulto empadronado: 1,00 €.
- Adulto no empadronado: 3,50 €.
- Infantil empadronados: 0,50 €.
- Infantil no empadronados: 2,50 €.

La entrada para niño/as menores de 3 años será gratuita.

La tarifa infantil se aplica para menores de 12 años.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 de la LHL, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa

Onzonilla, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Diego Lorenzana Rodríguez.



Administración Local

Ayuntamientos

SAN EMILIANO

Con fecha 18 de julio de 2025, el Sr. Alcalde ha dictado Decreto de delegación de funciones en el primer Teniente de Alcalde, D. Luis Miguel Álvarez Álvarez, a fin de suplir la ausencia del término municipal durante los días comprendidos entre el 24 de julio y el 30 de julio, ambos inclusive.

Lo que se publica dando cumplimiento a lo previsto en el art. 46.1 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y para el general conocimiento en San Emiliano a 18 de julio de 2025.

En San Emiliano, a 18 de julio de 2025.–El Alcalde, David Marcello Román.



Administración Local

Ayuntamientos

SANTA MARÍA DE LA ISLA

Modificación de créditos del Presupuesto municipal de 2025

No habiéndose formulado reclamaciones contra el expediente número 2025/1S de modificación de los créditos iniciales del Presupuesto municipal general del año 2025, mediante la concesión de crédito extraordinario y suplementos de crédito, por Resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de julio de 2025, se ha elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial adoptado por el Pleno municipal en sesión de fecha 19 de junio de 2025, haciéndose público el resumen de dicha modificación:

Aplicación: área/capítulo	Descripción del gasto	Presupuesto inicial	Modificación propuesta	Presupuesto final
150/22100	Luz edificios	3200	2700	5900
150/22799	Trabajos de otras empresas	4000	600	4600
334/22609	Actividades culturales y deportivas	5000	1500	6500
912/23000	Dietas de miembros de órganos de gobierno	500	250	750
920/12009	Retribuciones básicas funcionarios	18000	3600	21600
920/131	Retribuciones básicas personal laboral temporal	45000	12000	57000
920/16000	Seguridad Social funcionarios	9600	3000	12600
920/16001	Seguridad Social laborales	16300	3000	19300
920/21301	Reparación y mantenimiento maquinaria e instalaciones	1500	1000	2500
920/216	Reparación y mantenimiento equipos de oficina	1300	1500	2800
161/60901	Nuevas inversiones: Varias	1000	3000	4000
Sumas		105.400	32.150	137.550

El aumento de crédito expresado se financia con cargo a los siguientes conceptos de ingresos:

Concepto	Descripción de los ingresos	Importe
87000	Remanente de Tesorería para gastos generales	32.150,00
Total financiado		32.150,00

Lo que se hace público a los efectos de lo dispuesto en el artículo 177, en relación con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra dicha aprobación definitiva puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a partir de la publicación del presente Edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Santa María de la Isla, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Camilo Domínguez Trigás.



Administración Local

Ayuntamientos

SANTA MARÍA DE ORDÁS

Por Decreto de Alcaldía nº 2025-0116, de fecha 18 de julio de 2025, se acordó la aprobación del proyecto técnico de las obras de "Reposición del abastecimiento en Sorrios y Villarodrigo de Ordás" redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos D. Agustín González Miguel, por un importe total de 15.296,70 euros IVA incluido, financiada dentro del Fondo de Cohesión Territorial 2024 para municipios de la provincia de León con población inferior o igual a 1.000 habitantes.

El citado proyecto se somete a información pública por espacio de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con el fin de que pueda examinarse y formular las alegaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, si no se presentan alegaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de aportar nuevo acuerdo.

En Santa María de Ordás, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Luis José García Fernández.

Administración Local

Ayuntamientos

TORAL DE LOS GUZMANES

Resolución de Alcaldía n.º 80 del Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes de fecha 18 de julio de 2025 por la que se aprueban las Bases y convocatoria para la contratación de la una plaza denominada Operario de Servicios Múltiples en régimen laboral fijo por el sistema de concurso-oposición.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía n.º 80 de fecha 18 de julio de 2025, las Bases y convocatoria para la contratación de una plaza de Operario de Servicios Múltiples en régimen laboral fijo por el sistema de concurso-oposición, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial del Estado*.

Asimismo, se adjuntan las Bases reguladoras que regirán la convocatoria y el proceso de selección:

BASES REGULADORAS Y CONVOCATORIA DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE OPERARIO DE SERVICIO MÚLTIPLES EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO INCLUIDO EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2023, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN

Primera. — Objeto de las Bases:

Las presentes Bases tienen por objeto regular el procedimiento de selección para la cobertura de 1 puesto:

Operario/a de Servicios Múltiples del Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes, personal fijo incluido en la Oferta de Empleo Público del año 2023, mediante convocatoria pública y por el procedimiento de concurso-oposición libre.

La Oferta de Empleo Público 2023 fue aprobada por Resolución de Alcaldía de 22 de febrero de 2023 y publicada en *Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 45, de fecha 7 de marzo de 2023

Estas Bases son de obligado cumplimiento tanto para la entidad convocante como para las personas que participan en el proceso selectivo.

Publicidad de la convocatoria:

Las presentes Bases se publicarán en tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento <https://aytotoraldelosguzmanes.sedelectronica.es>, en tablón de anuncios del Ayuntamiento, y en el *Boletín Oficial de Castilla y León* y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN y el anuncio de la convocatoria en el BOE.

Los sucesivos anuncios relativos al proceso selectivo se publicarán en tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento <https://aytotoraldelosguzmanes.sedelectronica.es>, y en tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Legislación aplicable:

La establecida en las presentes Bases y en lo que le sea de aplicación la siguiente normativa:

- La Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Los artículos 11, y 55 a 61 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- El artículo 177 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- El Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Los artículos 21.1.g) y h), 91, 100 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- Los artículos 51 y 53 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Segunda. —Características del puesto.

Puesto: Operario/a Servicios Múltiples, 1 vacante.

Regimen: Personal laboral fijo

Jornada de trabajo: Tiempo completo.

Condiciones: Las establecidas en la legislación laboral y Estatuto de los Trabajadores.

1.- La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, con dos días de descanso, salvo necesidades del servicio en los que tendrá plena disponibilidad festiva y/o nocturna.

2.- El horario de trabajo será determinado por la Alcaldía-Presidencia.

3.- Las retribuciones son las fijadas en el Presupuesto y en plantilla.

Sistema de selección: Concurso-oposición

Grupo de cotización: 10

Titulación: Estar en posesión del Certificado de Escolaridad, Graduado Escolar u otros estudios equivalentes conforme a lo previsto en la orden ECD/1417/2012 de 20 de junio, por la que se establece la equivalencia del Certificado de Escolaridad y de otros estudios con el título de Graduado Escolar regulado en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y financiamiento de la reforma Educativa a efectos laborales. En todo caso, la equivalencia u homologación de titulaciones deberá ser aportada por el aspirante, mediante certificación expedida al efecto, por el organismo oficial competente.

Funciones: Las propias de la naturaleza del puesto de trabajo a desempeñar y que actualmente se llevan a cabo en el Ayuntamiento, entre ellas:

- Limpieza viaria urbana.
- Trabajos de mantenimiento de árboles, jardines y zonas verdes (realizar labores de siembra, desbroce, corte de setos y poda en superficie y en altura y control de plagas) y desbroce de caminos y calles colindantes con zonas rústicas.
- Mantenimiento e instalación de mobiliario urbano: Papeleras, bancos, fuente, juegos infantiles, vallados. Así como mantenimiento de edificios municipales.
- Tareas básicas de albañilería, fontanería, electricidad, jardinería.
- Mantenimiento de la piscina municipal en periodo estival.
- Pequeñas actuaciones de mantenimiento y mejora de vías públicas; Realizar trabajos de pavimentación de caminos con hormigón y de reparación de baches con aglomerado asfáltico.
- Montar y desmontar elementos móviles como escenarios, carpas, andamios, tarimas.
- Reparación de pequeñas averías en zonas viarias.
- Así como cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada dentro de su servicio, para la que tenga la adecuada instrucción.
- Sera imprescindible el control, manejo y mantenimiento de las herramientas, maquinaria o vehículos necesarios para la realización de estos trabajos, en especial el manejo de maquina barredora y de cortacésped.

Tercera.- Régimen de incompatibilidades.

A los trabajadores que resulten seleccionados y que se contraten les será de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la restante normativa que resulte aplicable en esta materia.

Cuarta.- Requisitos de los aspirantes.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, para tomar parte en las pruebas de selección será necesario:

- 1) Ser español o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado al que, en virtud de Tratado Internacional celebrado por la Unión Europea y ratificado por España, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos previstos en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 2) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto.
- 3) Tener cumplidos, en la fecha de la convocatoria, los 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- 4) Hallarse en posesión del título requerido o equivalente. Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan el carácter general, deberán justificarse por el interesado. Igualmente, en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

5) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española, deberán acreditar igualmente no hallarse inhabilitados o en situación equivalente ni haber sido sometidos a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

6) No hallarse en causa de incapacidad o incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente.

7) Además de los requisitos anteriores, los aspirantes deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase B.

Los aspirantes deberán reunir todos los requisitos anteriores en la fecha en que finalice el plazo para la presentación de instancias solicitando tomar parte en la convocatoria.

Quinta. - Presentación de instancias.

1.- Quienes deseen participar en las pruebas selectivas que se regulan en las presentes Bases deberán presentar su solicitud dirigida al señor Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes, en el plazo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el *Boletín Oficial del Estado*, mediante alguna de las formas previstas en el apartado siguiente de esta base.

2.- Las solicitudes se ajustarán al modelo que figura como Anexo I de las presentes Bases y podrán presentarse a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento

<https://aytotoraldelosguzmanes.sedelectronica.es>

y de forma presencial, en el Registro General del Ayuntamiento, sito en la plaza Sol Grande, s/n, de Toral de los Guzmanes, de lunes a viernes, en horario de 10.00 a 14.00 horas; o en cualquiera de los restantes Registros previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de que se opte por presentar la solicitud en una oficina de Correos, se hará en sobre abierto, para que la instancia sea fechada y sellada por el personal de Correos antes de ser certificada y enviada al Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes. Cualquiera que sea la forma de presentación, a la solicitud se anexarán, como requisito de validez, los siguientes documentos:

- Documento de identidad: DNI, NIE o documentos equivalentes.
- Documentación acreditativa de la titulación académica exigida para tomar parte en la convocatoria.
- Fotocopia del permiso de conducir de la clase B.
- Los documentos acreditativos de todos los méritos alegados para su valoración en la fase de concurso.

3.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDPGDG), los datos de carácter personal de los participantes en la convocatoria a la que corresponden estas Bases serán utilizados con la finalidad de tramitar y gestionar su participación en el proceso selectivo. Los datos serán tratados de manera confidencial, siendo publicados o comunicados a terceros dando cumplimiento a las exigencias establecidas en la legislación vigente sobre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

- Legitimación: Cumplimiento de una obligación legal y el ejercicio de poderes públicos (artículo 6.1, apartados c y e) del Reglamento General de Protección de Datos).
- Conservación: Conservaremos los datos personales de los aspirantes durante el proceso selectivo y mientras nos obliguen las leyes aplicables.
- Destinatarios: Podrán tener conocimiento de su información entidades competentes en la materia que necesiten tener acceso a los datos de los aspirantes.
- Derechos: Los interesados tienen derecho de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento y de oposición, mediante los procedimientos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, tras solicitud dirigida al Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes.

En caso de que los aspirantes entiendan que sus derechos han sido desatendidos, pueden formular una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

Sexta. - Admisión de aspirantes.

Para ser admitido a la práctica de las pruebas selectivas bastará con que los aspirantes presenten sus solicitudes junto con la documentación exigida en la base anterior en la forma, plazo y lugar que se dicen en la misma, y manifiesten en sus instancias que reúnen todos y cada uno de los

requisitos exigidos en la base cuarta, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

Listas provisional y definitiva de admitidos y excluidos.

1.-Terminado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión, que se hará pública en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento y en el tablón de anuncios físico municipal, concediéndose un plazo de diez (10) días hábiles para la subsanación de los posibles errores en las instancias presentadas, en su caso.

Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán excluidos de la realización de las pruebas.

2.-Finalizado el plazo de subsanación, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión. En la misma Resolución de la Alcaldía se determinará el lugar, la fecha y la hora de celebración del primer ejercicio de la fase de oposición y la composición nominal del Tribunal calificador.

De dicha Resolución se publicarán los correspondientes anuncios en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de León y en el tablón de anuncios físico municipal.

Una vez finalizado el plazo de presentación de instancias no se admitirá la presentación de nueva documentación para la acreditación de requisitos, aun cuando se refieran a hechos producidos con anterioridad a la finalización de dicho plazo, salvo la que resulte precisa al objeto de subsanar errores materiales en la documentación aportada en el momento de presentación de instancias.

El hecho de figurar en la relación de admitidos no prejuzga que se reconozca a los interesados la posesión de los requisitos exigidos en la base cuarta. Cuando de la documentación que, de acuerdo con la base novena, debe presentarse en caso de ser aprobados, se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, los interesados decaerán de todos los derechos que pudieran derivarse de su participación en el proceso selectivo.

Si durante el desarrollo del proceso selectivo, el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los candidatos carece de los requisitos necesarios para participar en el mismo, previa audiencia del interesado, lo pondrá en conocimiento de la Alcaldía-Presidencia proponiendo su exclusión y comunicándole, asimismo, las inexactitudes o falsedades en que hubiera incurrido el aspirante en la solicitud de admisión a los efectos procedentes. En este caso, hasta tanto se emita la Resolución correspondiente, el aspirante podrá seguir participando condicionalmente en el proceso selectivo.

Los errores materiales o de hecho que pudieran advertirse en la lista podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3-Las publicaciones en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN de las resoluciones por la que se declaren aprobadas las listas de admitidos y excluidos serán determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos. Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En el supuesto de que, por circunstancias excepcionales, se hubiesen de modificar el lugar, la fecha o la hora de celebración del primer ejercicio, deberá publicarse el correspondiente anuncio en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes y en el tablón de anuncios físico municipal.

Séptima.- Composición, constitución y designación del órgano de selección.

1- La designación de los miembros del Tribunal del proceso selectivo (órgano de selección) se efectuará en la Resolución a la que se refiere el apartado 2 de la base anterior, la pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal no podrá constituirse, actuar ni adoptar acuerdos válidamente sin la asistencia del presidente y del secretario o de quienes legalmente les sustituyan, y de la presencia de, al menos, la mitad más uno de sus miembros titulares o suplentes.

El Tribunal estará compuesto por los siguientes miembros, así como los suplentes respectivos:

- Presidente: Un funcionario/a o personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública, de la misma o superior categoría de la correspondiente al puesto.
- Tres Vocales: Funcionarios/as o personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública de la misma o superior categoría de la correspondiente al puesto.
- Secretario: Un funcionario/a o personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública de la misma o superior categoría de la correspondiente al puesto.

El Secretario del Tribunal tendrá voz y voto.

El Tribunal continuará constituido hasta que se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que se puedan suscitar en el procedimiento selectivo.

Las incidencias que puedan surgir en las sesiones de celebración de exámenes respecto a la admisión de aspirantes serán resueltas por Tribunal, que dará traslado de sus resoluciones al órgano competente.

Los miembros del Tribunal deberán tener una titulación igual o superior a la exigida para las plazas que son objeto de la convocatoria y se podrá disponer la incorporación al mismo de asesores especialistas para todas o alguna de las pruebas, los cuales colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ámbito de sus especialidades técnicas, teniendo voz pero no voto. Asimismo, el Tribunal podrá valerse de personal colaborador para la vigilancia de las pruebas.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El Tribunal estará facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en el desarrollo del proceso selectivo y para adoptar los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo en todo lo no previsto en las presentes Bases y en la normativa aplicable.

El Tribunal calificador tendrá la categoría tercera a los efectos previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Contra los actos y decisiones del Tribunal que imposibiliten la continuación del procedimiento para los interesados o produzcan indefensión, se podrá interponer recurso de alzada ante la Alcaldía en el plazo de un mes desde su respectiva publicación en los lugares señalados en estas Bases, y su Resolución agotará la vía administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso que los interesados estimen oportuno interponer.

Las resoluciones del Tribunal vinculan al Ayuntamiento, sin perjuicio de que éste, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Octava. - Sistema de selección, desarrollo del proceso y puntuación.

El sistema de selección será el concurso-oposición.

A/ Fase de oposición

La fase de oposición estará integrada por dos ejercicios, siendo ambos obligatorios y eliminatorios para todos los aspirantes, que deberán acudir a la realización de los mismos provistos de su documento de identificación.

En la fase de oposición se podrá obtener una puntuación de 70 puntos como máximo y consistirá en la realización de las siguientes pruebas:

1.ª- Un ejercicio tipo test que consistirá en contestar por escrito un cuestionario de 40 preguntas con cuatro respuestas alternativas, de las que sólo una será la correcta.

Las preguntas versarán sobre los temas del Anexo II de estas Bases. Para realizar este ejercicio tipo test, los aspirantes dispondrán del tiempo que fije el Tribunal, que no podrá ser inferior a 40 minutos.

Las contestaciones correctas se valorarán con 0,50 puntos, las erróneas se penalizarán con 0,10 puntos y las preguntas que se dejen en blanco ni puntuarán ni penalizarán.

Este ejercicio se valorará de 0 a 20 puntos y serán eliminados aquellos aspirantes que no obtengan un mínimo de 10 puntos.

2º Un ejercicio práctico consistente en la realización de uno o varios trabajos relacionados con las funciones a desempeñar contenidas en la base segunda. El Tribunal señalará el tiempo del que dispondrán los aspirantes para la realización de esta prueba.

Este ejercicio se valorará de 0 a 50 puntos y serán eliminados aquellos aspirantes que no obtengan un mínimo de 25 puntos.

B/ Fase de concurso

En la fase de concurso se podrá obtener una puntuación de 30 puntos como máximo y en ella se valorarán los méritos alegados y debidamente acreditados por los aspirantes, según el siguiente baremo:

1º Por servicios prestados en Administraciones Públicas en plazas con funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, aunque tengan distinta denominación o categoría superior: 0,20 puntos por mes completo de servicios prestados. Máximo de 15 puntos

En el caso de prestaciones de servicio en plazas a tiempo parcial, se aplicarán proporcionalmente los servicios prestados.

A los efectos de valoración de este criterio se tiene que haber cumplido al menos un periodo de seis meses trabajado.

La acreditación de estos servicios se realizará mediante certificación de la Administración Pública donde se hayan prestado los servicios, en la que conste la categoría profesional y periodo de prestación. No se admitirán informes de Alcaldía.

2º.- Por cursos con temario profesional o técnico relacionado con las funciones del puesto. Máximo de 15 puntos:

- Hasta 10 horas: 0,5 puntos por curso
- Entre 11 y 20 horas: 1 puntos por curso
- Entre 21 y 30 horas: 2 puntos por curso
- Superior a 31 horas: 5 puntos por curso

Los cursos se acreditarán mediante copia compulsada del diploma o certificado de aprovechamiento o asistencia, debiendo constar expresamente el contenido, la duración y las horas de los mismos.

No se valorarán los cursos en los supuestos siguientes:

- Los que no acrediten expresamente número de horas.
- Los cursos cuyo contenido estén manifiestamente obsoletos.

Los seminarios, jornadas simposios conferencias y análogos no tendrán la consideración de cursos de formación y / o perfeccionamiento.

Aquellos que sean coincidentes en la misma materia se valorará únicamente el de mayor duración.

La puntuación final del concurso-oposición

La puntuación final del concurso-oposición regulado en estas Bases se obtendrá sumando las notas de la fase de oposición con las de la fase de concurso.

Los empates que puedan darse en las puntuaciones finales obtenidas por los aspirantes se resolverán aplicando los siguientes criterios:

- La puntuación más elevada obtenida en el ejercicio práctico (2º ejercicio) de la fase de oposición.

En caso de persistir el empate se seguirá el siguiente orden:

- La puntuación más elevada obtenida en la fase de oposición.
- La puntuación más elevada obtenida en la fase de concurso.
- Sorteo.

Novena.- Resolución del proceso selectivo.

Una vez finalizada la calificación de los aspirantes y asignadas las puntuaciones finales, se publicará en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento y en el tablón de anuncios físico municipal la relación de aprobados por orden de puntuación, y se elevará dicha relación al señor Alcalde-Presidente en los términos que se indican a continuación:

Relación de aspirantes propuestos para la contratación: Se incluirán por su orden de puntuación en número igual al de las plazas a cubrir, sin que se pueda rebasar el número de ellas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61.8 párrafo último del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, además de los aspirantes propuestos para su contratación, el Tribunal establecerá entre los demás aspirantes que hubiesen superado la totalidad de las pruebas de la fase de oposición y por su orden de puntuación final una lista de reserva a efectos de poder contratar a los aspirantes que corresponda en los casos en que se produzcan renunciaciones de los propuestos antes de su contratación, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas.

Así mismo esta lista podrá utilizarse como bolsa de trabajo para desempeñar puestos de trabajo temporales.

Décima.- Presentación de documentos.

1- Los aspirantes seleccionados y propuestos para la contratación presentarán en el Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes los siguientes documentos acreditativos de que poseen las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las Bases:

- a) Copia autenticada o fotocopia (que deberá acompañarse del original para su compulsión) del Documento Nacional de Identidad, del número de identidad de extranjero o de aquel con el que se acredite el cumplimiento de lo exigido en los apartados a), b) y c) de la base cuarta de las reguladoras del proceso selectivo.
- b) Copia autenticada o fotocopia (que deberá acompañarse del original para su compulsión) del título académico al que se hace referencia en el apartado d) de la base séptima de las reguladoras del proceso selectivo.

- c) Certificado médico expedido en modelo oficial acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de las tareas propias del puesto.
- d) Declaración responsable de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- e) Declaración responsable de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad para el ejercicio de funciones públicas.
- f) Copia autenticada o fotocopia (que deberá acompañarse del original para su compulsa) del permiso de conducir de la clase B.

2. El plazo de presentación de documentos referidos en el párrafo anterior será de 20 días naturales, desde que se haga pública la relación de aprobados en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Toral de los Guzmanes y en el tablón de edictos físico municipal.

3. Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En este supuesto, además, se entenderá efectuada la propuesta de contratación del Tribunal en favor del aspirante que, tras los restantes propuestos y el decaído en su derecho, hubiere aprobado los dos ejercicios eliminatorios de la fase de oposición y ocupase el siguiente lugar en el orden de puntuación final, y así sucesivamente.

4. Cumplido el requisito precedente, el Alcalde nombrará al aspirante propuesto, que comparecerá para la firma del correspondiente contrato, la cual tendrá lugar en el plazo de 10 días naturales desde que se le notifique la Resolución

Undécima.- Incidencias

La convocatoria con sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella, podrán ser impugnadas por las personas interesadas ante la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus Bases, que agota la vía administrativa, podrá formalizar demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de León o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a la que acompañará copia de la Resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o Resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En lo no previsto en las Bases, será de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En Toral de los Guzmanes, a 18 de julio de 2025.—El Alcalde, Miguel Ángel Fernández Martínez.

ANEXO I**SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO DE PERSONAL LABORAL FIJO, OPERARIO DE SERVICIOS MÚLTIPLES**

Datos de la persona interesada	
Nombre y apellidos	NIF
Discapacidad ☐ Si ☐ No	Grado:

Datos de representación	
Nombre y apellidos	NIF
Poder de representación que ostenta	

Datos a efectos de notificaciones			
Medio de notificación			
☐ Notificación electrónica			
☐ Notificación postal			
Dirección			
Código postal	Municipio		Provincia
Teléfono	Móvil	Fax	Correo electrónico

Objeto de la solicitud
Expone: Que, vista la convocatoria anunciada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de fecha, en relación con la convocatoria para la selección de una plaza de, conforme a las Bases publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA/Sede Electrónica del Ayuntamiento/tablón de anuncios número, de fecha [en su caso] Que, al tener una discapacidad, preciso de adaptación para realizar las pruebas selectivas. Adaptaciones de medios y tiempo necesarios: - - - [Indicar qué adaptaciones de tiempo y medios necesita] Declara bajo su responsabilidad • Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. • Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. • Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. • No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que

hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

- Tener la titulación exigida.
- Reunir todos y cada uno de los restantes requisitos exigidos en las Bases de la convocatoria, referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

Títulos que declara poseer y relación de méritos alegados:

Por todo lo cual, solicito que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para el proceso de selección de personal referenciado.

Deber de informar sobre protección de datos

☐ He sido informado de que este Ayuntamiento va a tratar y guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que le acompaña para la tramitación y gestión de expedientes administrativos.

Responsable	Ayuntamiento de Villamandos
Finalidad principal	Tramitación, gestión de expedientes administrativos y actuaciones administrativas derivadas de estos.
Legitimación	Cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento: Art. 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
Cesión de datos	Los datos se cederán a <i>otras Administraciones Públicas</i> . No hay previsión de transferencias a terceros países.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan, tal y como se explica en la información adicional

Fecha y firma

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.
En, a de de 20.....
El solicitante, o su representante legal,
Fdo.:

ANEXO II

Temas prueba de conocimientos.

1. La Constitución Española de 1978. Significado, caracteres y estructura. Principios Generales. Reforma de la Constitución. El Tribunal Constitucional.
2. El municipio: Concepto y elementos. Organización municipal. Órganos de gobierno municipales. La potestad reglamentaria de las Entidades Locales. Reglamento Orgánico y Ordenanzas: Distinción, procedimiento de elaboración y aprobación.
3. El personal al servicio de las Administraciones Públicas: Tipología. Derechos y deberes de los empleados públicos. Régimen disciplinario. Sistema retributivo.
4. Limpieza viaria. Nociones básicas. Herramientas. Operaciones básicas de mantenimiento
5. Electricidad: Nociones básicas. Herramientas. Operaciones básicas de mantenimiento. Cuadros eléctricos de protección y mando. Motores eléctricos. Regulación eléctrica.
6. Fontanería: Nociones básicas. Herramientas. Operaciones básicas de mantenimiento.
7. Carpintería de madera: nociones básicas. Herramientas. Operaciones básicas de mantenimiento.
8. Albañilería: Nociones básicas. Herramientas. Materiales de construcción. Operaciones básicas de mantenimiento.
9. Cerrajería: Nociones básicas. Herramientas. Operaciones básicas de mantenimiento.
10. Pintura. Aplicación de pinturas y barnices. Operaciones básicas de mantenimiento.
11. Saneamiento y abastecimiento. Recogida y evacuación de aguas. Redes y registros. Arquetas. Pozos.
12. Jardinería. Mantenimiento, poda y tala, control de plagas, desbroce.
13. Residuos Urbanos. Identificación, tratamiento, recogida, reciclado.
14. Prevención de riesgos laborales: Derechos y obligaciones de los trabajadores. Seguridad y Salud en las obras. Equipos de protección individual y colectivo.

En Toral de los Guzmanes, a 18 de julio de 2025.–El Alcalde, Miguel Ángel Fernández Martínez.

Administración Local

Ayuntamientos

TORRE DEL BIERZO

Mediante Decreto dictado por el Sr. Alcalde-Presidente de fecha de 14 de julio de 2025, se procedió a la aprobación del listado definitivo de aspirantes admitidos y excluidos para participar en el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario, disponiendo su publicación en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Torre del Bierzo y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, cuyo contenido íntegro se reproduce: "Visto el expediente n.º. 174/2025 incoado de oficio relativo al proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario, de la escala de Administración General, nivel 13 de este Ayuntamiento, y tomando en cuenta los siguientes

Antecedentes de hecho

1. El Ayuntamiento de Torre del Bierzo, en uso de la facultad atribuida por el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), y con el fin de atender las necesidades de personal de este Ayuntamiento, mediante Decreto dictado por el Sr. Alcalde-Presidente de fecha de 12 de marzo de 2025, se procedió a la aprobación de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Torre del Bierzo para el año 2025 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN núm. 55 de 20 de marzo de 2025), en la que se contienen, entre otras, 1 plaza de funcionario Auxiliar Administrativo.

2. Conforme a la providencia dictada del Sr. Alcalde-Presidente de fecha de 2 de abril de 2025, se incoa expediente (expt. 174/2025) en orden a aprobar la convocatoria y las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante concurso-oposición de una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario, de la escala de Administración General, nivel 13.

3. Mediante Decreto del Sr. Alcalde-Presidente de fecha 2 de abril de 2025, se aprueban las Bases y convocatoria del proceso selectivo para la provisión por el turno libre, mediante el procedimiento de concurso-oposición, de 1 plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario, de la escala de Administración General, nivel 13, del Ayuntamiento de Torre del Bierzo.

4. El día 17 de abril de 2025, fue insertado anuncio del Extracto de la convocatoria aprobada en el *Boletín Oficial del Estado* n.º 93.

5. En virtud de lo dispuesto en la base tercera, las solicitudes de presentación en el presente proceso selectivo, cumplimentadas según el modelo de solicitud que se refiere dicha base y acompañadas de la documentación referida en la misma, se presentarán, en la forma establecida en las Bases, en el plazo de veinte días naturales, a partir del día siguiente a la publicación del anuncio del extracto de la convocatoria en el «*Boletín Oficial del Estado*».

Abierto el plazo de presentación de instancias fueron presentadas un total de 29 solicitudes.

6. Mediante Decreto de Alcaldía de 26 de mayo de 2025, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN de 28 de mayo de 2025, se aprobó la lista provisional de admitidos y excluidos.

Fundamentos de derecho

I. De conformidad con lo dispuesto en el art. 92.1, 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) en el art. 168 del Texto Refundido de Régimen Local (TRRL), y el art.77 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), la selección de todo el personal al servicio de las Administraciones Locales se regirán por la legislación básica contenida en el TREBEP y -a falta de desarrollo autonómico- por las normas de desarrollo dictadas en la Administración del Estado, específicamente las contenidas en los artículos 39 y siguientes del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

II. Las solicitudes para formar parte en el proceso selectivo deberán de reunir los requisitos establecidos en la base tercera, en cuanto al modelo utilizado, la documentación que ha de acompañar a la misma, la forma de presentación y el abono de la tasa por derechos de examen que corresponda.

III. Según lo dispuesto en la base cuarta del presente proceso selectivo, terminado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará Resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, en el plazo máximo de un mes.

IV. De conformidad con lo dispuesto en la base cuarta, del presente proceso selectivo, en relación con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los aspirantes excluidos expresamente,

así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo único e improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa, con la advertencia de si en el plazo señalado no se subsanasen los defectos justificando su derecho a ser admitidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

V. De acuerdo al artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y el 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Alcalde-Presidente de la Corporación ostenta la competencia para la aprobación de las Bases de los procedimientos de selección de personal y demás competencias durante el desarrollo de los mismos.

En virtud de cuanto antecede y en ejercicio de las atribuciones conferidas por la legislación vigente, resuelvo:

Primero. Aprobar la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas para participar en el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario, de la escala de Administración General, nivel 13, por turno libre a las personas aspirantes que figuran en el Anexo I, excluidas en el turno libre a las que figuran en el Anexo II.

La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas que figuran en el Anexo I no supone el reconocimiento de que las mismas reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en las Bases del presente proceso selectivo. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar únicamente para los aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecido en las Bases.

Segundo. El primer examen se celebrará el próximo día 11 de agosto de 2025, a las 9.30 horas en el Colegio Rural Agrupado Santa Bárbara de Torre del Bierzo sito en la avenida Santa Barbara, s/n de Torre del Bierzo.

Tercero. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el tablón de edictos de este Ayuntamiento situado en su Sede Electrónica y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

ANEXO I – LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS, TURNO LIBRE:

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	Alonso Blanco, Lucía	**56129**
2	Arias Hidalgo, Laura	**22310**
3	Baragaño Valderrey, Javier	**09520**
4	Becerra Torres, Judit	**87608**
5	Caramés Sobrado, Diana	**51489**
6	Carro Conde, Eva	**50545**
7	Castro Lemos, Jesús	**50079**
8	Diaz Vega, Pablo	**52941**
9	Diez Morán, Eva	**81622**
10	Escudero Alonso, Lorena	**55294**
11	Fernández Alipio, Álex	**53297**
12	Fernández Fernández, María del Carmen	**81356**
13	Fernández Fernández, Nuria	**44442**
14	Fernández Fernández, Óscar	**52377**
15	Fernández Rodríguez, Inés	**52328**
16	Fernández Sánchez, Imanol	**44245**
17	González López, Paula	**52675**
18	González Rivero, María Isabel	**81353**
19	Lombardero Diaz, Lidia	**43603**
20	Martínez Alonso, Gloria Amparo	**51786**
21	Mendes Esteves, Nanse	**53076**
22	Mosquera Aguado, Sandra	**55502**
23	Muro Murillo, José Antonio	**96370**
24	Pérez Miguélez, Cristina	**56206**
25	Prieto Morales, Vanina Fabiana	**56207**
26	Rodríguez Martínez, Belén	**51827**
27	Suárez Muguiro, Leticia Cristina	**31310**
28	Vila Álvarez, Silvia	**52384**

ANEXO II – LISTADO DEFINITIVO EXCLUIDOS, TURNO LIBRE

Causas de exclusión

A				Falta justificante pago tasa derechos de examen
Nº	Apellidos y nombre	DNI	Causa exclusión	
1	Domínguez Cañas, Alba	**56386**	A	

Cuarto. Designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas a:

Presidencia: Purificación Álvarez Núñez, Secretaria-Interventora del SAM del Consejo Comarcal de El Bierzo.

Suplente: Ana Cristina Crespo Puente, funcionaria del Ayuntamiento de Torre del Bierzo.

Vocal 1: Ana María González García, Tesorera del Consejo Comarcal de El Bierzo.

Suplente: Domingo Rodríguez Pérez, funcionario del Ayuntamiento de Camponaraya.

Vocal 2: Sonia López Martínez, Secretaria-Interventora de la Agrupación de Ayuntamientos de Vega de Valcarce y Trabadelo.

Suplente: Susana Yebra García, funcionaria del Ayuntamiento de Torre del Bierzo.

Vocal 3: Paulino Barrera Cuesta, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Carracedelo.

Suplente: Luis Cadenas Vidal, funcionario del Ayuntamiento de Carracedelo.

Secretaría: Raúl García González, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Torre del Bierzo.

Suplente: Ángel Castro Martínez, funcionario del Ayuntamiento de Molinaseca.

Así lo acuerda, manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente de lo que, como Secretario-Interventor, tomo razón”.

Contra la presente Resolución, por tratarse de un acto de mero trámite en el que no concurren ninguna de las circunstancias a las que se refiere el art.122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, no cabe la interposición de recurso alguno, si bien los interesados podrán alegar su oposición al mismo para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.

En Torre del Bierzo, a 14 de julio de 2025.–El Alcalde, Gabriel Folgado Álvarez.



Administración Local

Ayuntamientos

VILLABLINO

Con fecha 17 de julio de 2025, la Alcaldía dicta Decreto, con la siguiente parte dispositiva:

“Primero. - Efectuar delegación a favor de D^a. M^a. de las Mercedes Fisteus Peláez, en su condición de primer Teniente de Alcalde, a fin de suplir la ausencia del titular de la Alcaldía, durante el día 18 de julio de 2025.

La suplencia legal conlleva la sustitución en la totalidad de las funciones de Alcaldía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Segundo. - La suplencia surtirá efectos a partir del día 18 de julio de 2025.

De la misma se dará cuenta al Pleno en la próxima sesión a celebrar, ordenándose su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN”.

Villablino, a 17 de julio de 2025.—El Alcalde, Mario Rivas López.



Administración Local

Juntas Vecinales

ABADENGO DE TORÍO

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de la Junta Vecinal de Abadengo de Torío, en sesión celebrada el día 10 de marzo de 2025/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de la Junta Vecinal de Abadengo de Torío, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial.

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2024, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.-Impuestos directos	
Cap. 2.-Impuestos indirectos	
Cap. 3.-Tasas, precios públicos y otros ingresos	7.888,11
Cap. 4.-Transferencias corrientes	6.000,00
Cap. 5.-Ingresos patrimoniales	200,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.-Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.-Transferencias de capital	10.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.-Activos financieros	
Cap. 9.-Pasivos financieros	
Total ingresos	24.088,11

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.-Gastos de personal	
Cap. 2.-Gastos corrientes en bienes y servicios	13.968,11
Cap. 3.-Gastos financieros	120,00
Cap. 4.-Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.-Inversiones reales	10.000,00
Cap. 7.-Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.-Activos financieros	
Cap. 9.-Pasivos financieros	
Total gastos	24.088,11

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Abadengo de Torío, a 8 de julio de 2025.—El Alcalde Pedáneo, José Tomás Fernández Vélez.



Administración Local

Juntas Vecinales

CARBAJAL DE LA LEGUA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Carbajal de la Legua, en sesión celebrada el día 28 de enero de 2025/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Carbajal de la Legua al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	600,00
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	19.100,00
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	28.353,70
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	14.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	62.053,70

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	6.041,24
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	41.410,08
Cap. 3.º.- Gastos financieros	302,38
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	300,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	14.000,00
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	62.053,70

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Carbajal de la Legua, a 8 de julio de 2025.—La Alcaldesa Pedánea, M.ª Araceli Robles García.



Administración Local

Juntas Vecinales

CASTRILLO DE LOS POLVAZARES

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Castrillo de los Polvazares, en sesión celebrada el día 1 de abril de 2025/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Castrillo de los Polvazares al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	41.958,97
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	5.721,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	23.500,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	71.179,97

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	46.179,97
Cap. 3.º.- Gastos financieros	
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	25.000,00
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	71.179,97

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Castrillo de los Polvazares, a 23 de mayo de 2025.–El Alcalde Pedáneo, Esteban J. Salvadores Javares.



Administración Local

Juntas Vecinales

CEBRONES DEL RÍO

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Cebrones del Río, en sesión celebrada el día 27 de diciembre de 2024/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Cebrones del Río al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	77.120,91
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	1.293,09
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	78.414,00

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	78.217,21
Cap. 3.º.- Gastos financieros	196,79
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	78.414,00

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Cebrones del Río, a 8 de julio de 2025.–El Alcalde Pedáneo, Luis Miguel Fernández Grande.



Administración Local

Juntas Vecinales

GRAJAL DE LA RIBERA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Grajal de la Ribera, en sesión celebrada el día 19 de noviembre de 2024/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Grajal de la Ribera al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	3.300,00
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	3.000,00
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	12.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	18.300,00

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	5.900,00
Cap. 3.º.- Gastos financieros	400,00
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	12.000,00
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	18.300,00

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Grajal de la Ribera, a 8 de julio de 2025.–La Alcaldesa Pedánea, Ascensión Zotes Fernández.



Administración Local

Juntas Vecinales

PESQUERA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Pesquera, en sesión celebrada el día 17 de mayo de 2025/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Pesquera al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	25.439,20
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	456,00
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	4.821,80
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	10.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	40.717,00

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	11.332,00
Cap. 3.º.- Gastos financieros	
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	29.385,00
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	40.717,00

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Pesquera, a 17 de mayo de 2025.–El Alcalde Pedáneo, José Ignacio Rodríguez Fernández.



Administración Local

Juntas Vecinales

PIORNEDO

Aprobado definitivamente el Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2025, por no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública al acuerdo de aprobación provisional adoptado por la Junta Vecinal con fecha de 21 de junio de 2025, en cumplimiento del artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990 se hace público resumido por capítulos:

Ingresos

Capítulo	Denominación	Euros
1º	Impuestos directos	
2º	Impuestos indirectos	
3º	Tasas, precios públicos y otros ingresos	50,00
4º	Transferencias corrientes	9.660,00
5º	Ingresos patrimoniales	8.385,00
6º	Enajenación de inversiones reales	
7º	Transferencias de capital	12.000,00
8º	Activos financieros	
9º	Pasivos financieros	
Total		30.095,00

Gastos

Capítulo	Denominación	Euros
1º	Gastos de personal	7.000,00
2º	Gastos corrientes en bienes y servicios	6.270,00
3º	Gastos financieros	25,00
4º	Transferencias corrientes	
5º	Fondo de contingencia y otros imprevistos	
6º	Inversiones reales	16.800,00
7º	Transferencias de capital	
8º	Activos financieros	
9º	Pasivos financieros	
Total		30.095,00

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de ésta publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente. La interposición de recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acuerdo impugnado.

En Piornedo, a 18 de julio de 2025.–La Presidenta, Rosa Aurora Valledor Contreras.



Administración Local

Juntas Vecinales

SOSAS DE LACIANA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Sosas de Laciana, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2024/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de Junta Vecinal de Sosas de Laciana al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Impuestos directos	
Cap. 2.º.- Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	2.000,00
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	380,00
Cap. 5.º.- Ingresos patrimoniales	20.714,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	18.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total ingresos	41.094,00

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.- Gastos de personal	
Cap. 2.º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	23.050,00
Cap. 3.º.- Gastos financieros	44,00
Cap. 4.º.- Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.- Inversiones reales	18.000,00
Cap. 7.º.- Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.- Activos financieros	
Cap. 9.º.- Pasivos financieros	
Total gastos	41.094,00

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Sosas de Laciana, a 8 de julio de 2025.–El Alcalde Pedáneo, Gustavo Sabugo Otero.



Administración Local

Juntas Vecinales

SOTO DE VALDERRUEDA

Aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2025 de la Junta Vecinal de Soto de Valderrueda, en sesión celebrada el día 28 de diciembre de 2024/elevada automáticamente a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General para 2025 de la Junta Vecinal de Soto de Valderrueda, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública posterior a su aprobación inicial.

A continuación se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2024, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.-Impuestos directos	
Cap. 2.-Impuestos indirectos	
Cap. 3.-Tasas, precios públicos y otros ingresos	5.591,32
Cap. 4.-Transferencias corrientes	
Cap. 5.-Ingresos patrimoniales	1.520,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.-Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.-Transferencias de capital	10.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.-Activos financieros	
Cap. 9.-Pasivos financieros	
Total ingresos	17.111,32

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.-Gastos de personal	
Cap. 2.-Gastos corrientes en bienes y servicios	6.961,32
Cap. 3.-Gastos financieros	150,00
Cap. 4.-Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.-Inversiones reales	10.000,00
Cap. 7.-Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.-Activos financieros	
Cap. 9.-Pasivos financieros	
Total gastos	17.111,32

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

En Soto de Valderrueda, a 9 de julio de 2025.—La Alcaldesa Pedánea, Mª Rosario Ranedo Calderón.



Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024-2027.

Vista el acta de fecha 12 de junio de 2025 de firma del Convenio Colectivo del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024-2027 (código de Convenio 24004955011981), que fue suscrito, de una parte, por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), y de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 5 de julio de 2022) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 6 de mayo de 2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, 18 de julio de 2025.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1º.- Partes signatarias. - El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSI-F) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito funcional. - El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores/as del subsector de Transporte Urbano de Viajeros, que se regían por la derogada Ordenanza laboral de transporte por carretera de 20 de marzo de 1971 y, actualmente, por Laudo Arbitral del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera (BOE de 24 de febrero de 2001).

Artículo 3º.- Ámbito personal. - El presente Convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, independientemente del contrato que se establezca entre empresa y trabajador/a.

Artículo 4º.- Ámbito territorial. - El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de León, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la Provincia de León, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de la misma.

Artículo- 5º.- Vigencia y duración. - *Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su firma, publicación o registro, y su duración será de 4 años, es decir hasta el 31 de diciembre del 2027.*

Artículo 6º.-Denuncia. - Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del próximo, mantendrá la vigencia en su totalidad.

Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas. - Las mejoras pactadas en este Convenio absorben en su totalidad las que, por disposiciones legales futuras, impliquen variación en todos o alguno de sus conceptos salariales retributivos y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo.

Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran.

Artículo 8º.- Normas supletorias. Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza laboral de transporte vigente y aun cuando fuera derogada, en tanto no se firme un acuerdo nacional que la sustituya, y demás legislación específica del Sector

Capítulo II.- Cláusulas de empleo

Artículo 9º.- El 90% de la plantilla tendrá contrato indefinido. Dentro 90% entran los que tienen contrato de relevo.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente Convenio tuvieran concertado un contrato de relevo, serán transformados a indefinidos. Asimismo, los relevistas de nueva incorporación, serán indefinidos desde el momento de la misma.

Artículo 10º.- Jubilación anticipada. La empresa acepta la jubilación anticipada para el trabajador/a que cumplidos los 64 años lo solicite. La empresa contratará un nuevo trabajador/a en sustitución del que se jubile, de conformidad con el Decreto regulador de la materia, y en los casos en los que lo permita el Marco Normativo actual.

Artículo 11º.- Jubilación parcial. A petición de los trabajadores, las empresas tramitarán la jubilación parcial de los/as mismos que lo soliciten, conforme con la legislación vigente en cada momento. Se pondrá en conocimiento del Comité de empresa esta situación.

En todo caso se respetarán, así como los efectos legales derivados de los mismos, los Acuerdos de Planes de Jubilaciones Parciales existentes en los términos y con los efectos de lo establecido en la Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los empleados de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Artículo 12º.- Formación. - La formación será dentro de la jornada laboral o si se realizara fuera de la misma se compensará bien económicamente o bien con un permiso por horas por el tiempo destinado a la citada formación, según las necesidades del servicio.

El permiso retribuido a que se refiere el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores será utilizado con carácter prioritario por los empleados para la obtención del Certificado de Capacitación Profesional (CAP), procediendo a la posibilidad de acumulación que el mismo contempla para completar el curso de 35 horas en un año. Igualmente, tal permiso será empleado prioritariamente por el empleado para el desarrollo de los Planes de Formación que anualmente pudiera establecer la empresa.

Capítulo III.- Retribuciones

Artículo 13º.-Salarios. -

Para el año 2024, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 1,5%; para el año 2025, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 1,00%; para el año 2026, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,75% y para el 2027, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,75 %.

En todos los casos se pacta un “suelo” del 0,75%, por cada año de duración del Convenio.

Atrasos: Los atrasos ocasionados por el presente Convenio serán abonados en el plazo máximo de un mes desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 14º.- Retribuciones salariales. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y serán de obligado cumplimiento.

El pago de la nómina se hará efectivo a mes vencido y dentro de los cinco primeros días de dicho mes.

Artículo 15º.- Antigüedad. Los trabajadores/ras afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico en función del tiempo de prestación de servicios en la empresa, que se establece en los siguientes porcentajes:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias. Se establecen las siguientes: Beneficios, verano, octubre y Navidad; consistirán en el abono de un mes de salario base, más antigüedad más los pluses salariales, y se abonarán dentro de los primeros quince días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Artículo 17º.- Pluses. - Se establecen los siguientes pluses:

1º.- Plus de mando o función. Se establece para los niveles 1, 2 y 3 y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

Dicho plus será del 30% del salario base cuando los trabajadores/as que ostentan alguna de las categorías profesionales antes señaladas estén en posesión de un título universitario de grado superior (licenciatura).

2º.- Plus de conductor-perceptor. Se establece para todo el personal de movimiento que realice simultáneamente funciones de conductor y cobrador y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

3º.- Plus de nocturnidad y toxicidad. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio que realicen trabajos nocturnos, tales como lavacoches, percibirán un plus de nocturnidad de un 25% de su salario base.

Las empresas se comprometen a estudiar con el Comité de empresa las medidas necesarias para paliar lo más posible cualquier riesgo en esta materia.

4º.- Plus de talleres. Se establece para todo el personal de las categorías, 4, 5, 6, 7 y 8, que prestan sus servicios en los talleres de la empresa y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

5º.- Plus de actividad. Se establece para las categorías 4, 5, 6 y 7, excepto para los conductores-perceptores, y talleres y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

6º.- Plus de trabajo en festivo. Cada trabajador/a que tenga dentro de su jornada habitual domingos o festivos percibirá por este concepto, la cantidad fijada en las tablas salariales por 12 mensualidades.

7º.- Plus de toma y deje de servicio. Como compensación por el tiempo invertido, para los conductores/as- perceptores al inicio y/o finalización de la jornada, en la operación de relevo, en la recogida y/o estacionamiento del autobús correspondiente, en las dependencias de la empresa, estos trabajadores/as percibirán por este concepto, la cantidad establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Dichos pluses tienen carácter salarial y se abonarán en doce pagas.

7º.- Bis). Plus de toma y deje de servicio para inspectores/as: Se abonará a los trabajadores/as que desempeñen esta categoría, como compensación del tiempo y funciones a realizar al inicio y/o finalización de la jornada, en labores de control de los sistemas GPS y la entrega de recaudaciones de los conductores/as, estos trabajadores/as percibirán por este concepto la cantidad fijada en la tabla salarial.

Dicho plus tiene carácter salarial y se abonará en doce pagas.

8º.- Plus de cumplimiento de objetivos. Los trabajadores/as del sector percibirán un plus en función de los resultados obtenidos por cada empresa.

Para el cálculo de dicho plus se establecerá una comisión formada por los representantes de los trabajadores/as de cada empresa y la propia empresa que marcará los objetivos económicos a cumplir y la retribución que obtendrá el trabajador/a por ello.

La cuantía anual de este plus para los años de vigencia de este Convenio es la fijada en las tablas salariales.

Este plus será abonado junto con la mensualidad de diciembre de cada año

9º.- Plus de reducción de absentismo. – Desde el 1 de enero de 2024 todos los conductores percibirán un plus anual establecido en las tablas salariales del presente Convenio, a abonar en la nómina de enero del año siguiente, siempre que el promedio de absentismo por contingencias comunes de ese año en la empresa sea un 30% inferior al promedio de absentismo de los dos años naturales anteriores habido en la misma. El plus será proporcional al tiempo de alta en la empresa sin computarse en el mismo las situaciones de baja.

Pluses no salariales

10º.- Plus de transporte. Los trabajadores/as que realicen jornada partida percibirán durante los años de vigencia del Convenio un plus mensual fijado en la tabla salarial. Dicho plus no tendrá carácter salarial.

11º.- Plus de quebranto de moneda. Todos los conductores perceptores percibirán un plus mensual fijado en las tablas salariales, para los años de vigencia del Convenio por doce pagas.

Artículo 18º.- Entrega de recaudaciones.

La empresa facilitará a todos los conductores/ras-perceptores/as una tarjeta al objeto de controlar informáticamente el billeteaje de los diferentes autobuses.

Todos los gastos relativos al mantenimiento, reparación o sustitución de dicha tarjeta correrán a cargo de la empresa.

Con el fin de optimizar la operativa diaria en la entrega y conteo de recaudaciones, la misma se efectuará de forma siguiente:

-La entrega de recaudaciones se realizará dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del servicio.

-No será de aplicación esta obligación, cuando a la finalización del servicio se inicie el descanso semanal, procediéndose a la entrega de la misma según el cuadrante anual establecido. En el caso de inicio de período vacacional y en los últimos 4 días de cada mes el/la trabajador/a dispondrá de 48 horas desde la finalización del servicio para la entrega de la misma.

El incumplimiento de cualquiera de estos plazos, supondrá la apertura de expediente disciplinario conforme a lo establecido el laudo arbitral de transporte de viajeros por carretera.

Artículo 19º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo

máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores, así como a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

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

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014, de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo

Artículo 20.-Jornada laboral. -

1. La jornada de trabajo será de 1.720 horas - 215 días año, considerándose como ordinarias, incluso las de los domingos.

2. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, disfrutarán de dos días de descanso a la semana ininterrumpidos.

3. La jornada de trabajo del personal de movimiento se desarrollará de forma continua, siempre en turnos de ocho horas diarias, con independencia de las horas de conducción propiamente dichas, en horarios de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas.

A todos los efectos, tendrá la consideración de trabajo y jornada efectiva de trabajo el tiempo en que, si bien los conductores/as no realizan labores de conducción propiamente dichas, se encuentran en la empresa ya su disposición.

4. El horario de trabajo del personal de oficina se desarrollará de 8.00 horas a 13.00 horas en horario de mañana, y de 15.00 horas a 18.15 horas de lunes a jueves. El viernes el horario será de mañana de 8 a 14 horas. Los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre el horario será de 8 horas a 15 horas.

5. Todo el personal de movimiento que realice jornada continua, disfrutará de 30 minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el supuesto excepcional de que por necesidades de servicio no fuera posible el disfrute efectivo de dicho descanso este se compensará económicamente, considerando los 30 minutos como de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, y en la cuantía fijada en las tablas salariales, complemento que será abonable por 12 mensualidades.

6. Los trabajadores/as podrán cambiar, previo aviso de 48 horas, hasta cincuenta veces al año su turno de trabajo y día de descanso con sus compañeros/as comunicándoselo a la empresa y sin causa justificada. A los efectos del cómputo de los 50 días, solamente se realizará este para el trabajador/a que ha solicitado el cambio de turno o descanso y no computará como tal para aquel que acepte dicho cambio. Estos cambios podrán realizarse siempre y cuando no se incumpla lo establecido en el RD 561/2006 sobre regulación de tiempos de conducción y descansos, así como cualquier otro incumplimiento legal que se pudiera dar. En ningún caso, el cambio de turno será a turno de mañana, si el servicio del día anterior ha sido en turno de tarde, siempre que no existan las 9 horas de descanso entre jornadas.

Cualquier otro cambio deberá ser solicitado a la empresa, quien en función del motivo alegado y las necesidades del servicio, lo concederá o denegará.

7. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio y durante la vigencia del mismo, disfrutarán de los siguientes días de asuntos propios, por cada año, conforme a lo establecido en la jornada laboral: 5 días

Estos días se deberán solicitar con una antelación de 48 horas y en casos excepcionales dicho preaviso será inferior a lo establecido.

Quedarán exceptuados del disfrute de asuntos propios los domingos y festivos y periodo comprendido del 15 de diciembre al 31 de diciembre

8. Los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 20.30 horas, y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero comenzará a las 17.00 horas; la empresa lo solicitará al Ayuntamiento y será de aplicación siempre y cuando exista previa autorización de la entidad local afectada

9. El día 10 de julio (festividad de San Cristóbal), la jornada laboral finalizará a las 21 horas. Si dicho día no coincidiera en sábado, la festividad se pospondrá para el sábado siguiente al 10 de julio, fecha en la cual la empresa se encargará de la organización e invitará a sus empleados/as a una cena.

Artículo 21º.- Puntualidad en el trabajo. No serán conceptuadas como faltas de puntualidad cuando estas no excedan de tres al mes o nueve al año, siempre que no sobrepasen los quince minutos.

Artículo 22º.-Cuadrante. La empresa establecerá un cuadrante anual en el que, en todo caso, no podrá existir una diferencia de más/menos dos días en los sábados y más/menos uno en los festivos que corresponda trabajar a cada trabajador/a, dentro de cada categoría profesional, que será supervisado y aprobado por el Comité de empresa.

Se establecerá un sistema rotativo pactado entre el Comité de empresa y la empresa, para que todos los conductores/as puedan elegir/rotar por las diferentes líneas urbanas. Por lo tanto, la empresa, antes de que finalice el mes de octubre de cada año, tendrá confeccionado dicho cuadrante, que será supervisado y aprobado por el Comité de empresa.

Asimismo, las empresas y sus representantes legales de los trabajadores, deberán constituir, en el plazo máximo de 1 mes desde la firma del presente Convenio, una comisión cuyo objeto será el establecimiento de criterios objetivos en el reparto de líneas, así como la obligación de dicha comisión de lograr un acuerdo en dicho tema.

Artículo 23º.- Recogida. La empresa realizará una recogida de personal para comenzar el turno de mañana y otra una vez finalizado el turno de tarde. Podrán crearse dos jornadas laborales para las funciones de transporte de personal con los siguientes horarios, un primero de 05.40 horas a 06.40 horas y otro de 23.20 horas a 00.50 horas. Dichas jornadas se efectuarán de lunes a domingos laborales.

Artículo 24º.- Vacaciones. - Se disfrutarán por este concepto 31 días naturales al año, sin que puedan ser reducidos en caso de enfermedad o accidente.

Se elaborará un calendario anual para el disfrute de las vacaciones, de conformidad con el Comité de empresa o Representante de los trabajadores, que deberá ser rotativo a fin de que todos los trabajadores/as las disfruten en las mismas condiciones.

Dichas vacaciones se repartirán en dos periodos, el primero a disfrutar entre el 1 de julio al 15 de septiembre, y la segunda entre el 1 de mayo al 30 de junio o entre el 16 de septiembre al 31 de octubre. Todo ello salvo petición expresa del trabajador para disfrutarlas en otras fechas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (Disposición final 1.4, Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral).

Las empresas pagarán por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores/as que así lo soliciten, siempre que dichos trabajadores/as no tengan otro anticipo acumulado.

Artículo 25º.- Horas extras. Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales, o de fuerza mayor.

Son horas extraordinarias estructurales aquellas que se realizan debido a la naturaleza de la actividad de la empresa como un aumento temporal de la producción o la necesidad de cubrir ausencias.

En su caso, estas horas se retribuirán a 20 € por cada hora realizada.

Artículo 26º.- Licencias: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado en su categoría, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Fallecimiento del cónyuge, padre, madre e hijos/as; cinco días.
4. Traslado de domicilio habitual: dos días si es dentro de la localidad, y tres si es fuera de ella.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
8. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
9. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
10. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
11. Matrimonio de los hijos/as del trabajador/a: Dos días si se celebra en la provincia, y cuatro días si fuera de ella.
12. Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: Tres días
13. Un día por unión civil o religiosa de familiares hasta segundo grado.

Los trabajadores/as fijos que hubieran cumplido dos años al servicio de la empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo en cada año natural por plazo no inferior a un mes ni superior a dos años, a disfrutar en una o varias veces, que les serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

En los casos no contemplados por la Ley, 3 días con cargo a las vacaciones con un preaviso de 7 días, excepto en los casos de fallecimiento, no pudiendo concurrir en este supuesto más de tres personas.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Artículo 27º.- Otros permisos y licencias

1. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia según este artículo será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

4. Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los Convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los Convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación de este permiso corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

6.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora.

7.- Licencia retribuida 4 días por fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Capítulo V.- Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 28º.- Principio de igualdad. - Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 29º.- Principio de no discriminación. - Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 30º.- Planes de igualdad. -

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. -

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 32º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad. - Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 33º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una

absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 34.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente Convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo

Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras será considerada como falta muy grave.

Capítulo VI. - Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 35º.- Percepciones en caso de I. T.

1.En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a, desde el primer día y hasta que dure la situación de I. T.

2.En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a mientras dure la situación de I. T., en la vigencia del Convenio, a excepción del plus de quebranto de moneda.

En el supuesto de concurrir cuatro o más casos de I. T. en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del presente Convenio, a partir de este cuarto caso la bonificación comenzaría a surtir efecto después del segundo mes de baja. Se exceptúa de este supuesto los casos de hospitalización, para los que la bonificación se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital si fuera necesario por convalecencia.

3.En los casos de asistencia a consulta de facultativo, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a como si estuviera en activo, con un máximo de dos ocasiones por año natural.

4. Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto en la O.I.T.), se considerarán como una situación de I. T. más a efectos retributivos como se tiene pactado en este Convenio.

Artículo 36º. Absentismo. A los beneficiarios/as a que se refiere el artículo anterior y para aquellos casos en los que se compruebe que estando en dichas situaciones realicen trabajos fuera de la empresa, tales beneficios les serán retiradas automáticamente y con carácter retroactivo desde el primer día de la baja, todo ello sin perjuicio de otras sanciones a que pudiera dar lugar tanto por parte de la empresa como de la seguridad social.

Artículo 37º.- Reconocimiento médico. Se establece la realización obligatoria de un reconocimiento médico exhaustivo anual a todos los/as trabajadores/as, remitiendo dicho informe al interesado. Se garantizará la confidencialidad de los informes médicos entre los servicios médicos y el trabajador/a.

Si el reconocimiento médico se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará bien económicamente a razón de 75 €/año durante la vigencia del presente Convenio, o con el permiso por horas por el tiempo indispensable para la realización del mismo.

Artículo 38º.- Suspensión del contrato por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Capítulo VII.- Derechos colectivos.

Artículo 39º.- Derechos sindicales.

1.Los/as delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas.

2.A los efectos prevenidos en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se reconocerán las Secciones Sindicales en las empresas, aun cuando tenga una plantilla inferior a 250 trabajadores/as, con derecho a 20 horas mensuales retribuidas, en iguales condiciones que los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa, siempre que el Sindicato al que representa tenga un mínimo del 10% de afiliación con respecto a la plantilla de la empresa.

3.Cada miembro del Comité de empresa y el de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acumular las horas retribuidas en una bolsa anual, notificando tal circunstancia por escrito a la Dirección de la empresa.

4.No serán computables las 20 horas cuando sean utilizadas para reuniones conjuntas con la empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.

Capítulo VIII.-Seguridad y salud laboral

Artículo 40º.- Póliza de seguro. La empresa concertará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio la correspondiente póliza de seguros que garantice al trabajador/a o a sus herederos la cantidad establecida en las tablas salariales anexas, en caso de muerte o invalidez ocurrida en o como consecuencia de un accidente de trabajo.

Artículo 41º.- Prendas de vestir.

Cada año se dotará al personal de movimiento de las siguientes prendas de vestir:

1. Tres camisas y un pantalón de verano, y chaqueta los años pares.
2. Tres camisas, pantalón, chaqueta, corbata, y una prenda de abrigo los años impares.
3. Al personal de taller, se le proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para desarrollar su trabajo
4. A los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza, se les proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo.

Se suministrarán dichas prendas en las siguientes épocas:

- Las de verano, en la segunda quincena de mayo.
- Las de invierno, en la primera quincena de octubre.

En verano, entendiéndose como tal el período comprendido desde el 1 de mayo al 31 de octubre no se llevará corbata.

Capítulo IX.- Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 42º. - Se nombra la Comisión paritaria interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados por los trabajadores: por la Central Sindical de CC.OO. a D. Eduardo Rodríguez Padierna, por el CSIF D M. Ángeles García Fernández por U.G.T D. José Antonio Ferreras de la Varga, por los empresarios: a D. Óscar Barredo Blanco, Dña. Rosana Sastre Barrioluengo y D. Juan Antonio Pérez Bañuelos y como asesores, un representante por Cada Central Sindical, U.G.T., CC.OO Y CSIF y tres representantes de la Federación Leonesa de empresarios (FELE).

Al margen de las competencias fijadas por la legislación vigente, son funciones específicas de la Comisión paritaria, las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECAL, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 43º.- Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario

Capítulo X.- Disposiciones adicionales.**Artículo 44º.- Controles de consumo de alcohol.****Objeto**

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Práctica de las pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros.
3. Dos representantes de los trabajadores, si hubiere tal representación. El día que se efectúen los controles deberán estar trabajando al menos dos representantes de los trabajadores. A tales efectos, la empresa comunicará con la antelación imprescindible a la representación de los trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de los trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.
4. Un profesional sanitario.

Procedimiento de las pruebas de alcohol

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario en centro hospitalario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. Si el empleado así lo estimara podrá realizarse la extracción de sangre en un centro hospitalario privado de la localidad de su centro de trabajo; en tal caso el trabajador elegirá un centro del listado que se habrá establecido de conformidad entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 44 bis.-Control de drogas. Asimismo, y con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de drogas y otras sustancias estupefacientes.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento. A tal efecto se acordará con la representación legal de los trabajadores en el seno de cada empresa el protocolo para la realización de estos controles.

Artículo 45º.-Multas de tráfico. - Serán de cuenta y cargo de la empresa las multas que a ella le fueren imputables; de igual forma, serán de cuenta y cargo de los trabajadores/as las multas que les fueren imputables.

En aras de la seguridad de los viajeros y de la vigencia de la habilitación legal para el desempeño de las funciones de conductor por parte del trabajador, es necesario que la empresa conozca que el mismo posee, en cada momento, la aptitud legal para su trabajo. Por ello, ambas partes acuerdan que el trabajador debe informar a la empresa, documentalmente, del estado actual de los datos relativos al saldo de puntos de su permiso y licencia de conducción, así como de las variaciones puntuales que en el mismo se produzcan, sobre todo, y de inmediato, en el caso que le sobreviniera

la situación de pérdida total de los puntos asignados a su permiso de conducción, y, por consiguiente, a su pérdida de vigencia. Con respecto a esto, la empresa cumplirá lo prescrito por la normativa de protección de datos de carácter personal

Artículo 46º.- Privación del permiso de conducir. Ante la retirada del carné de conducir, la empresa garantizará a los conductores/as afectados su permanencia en alta en el régimen de la Seguridad Social, comprometiéndose a mantener al trabajador en un puesto adecuado, respetando el salario.

En el momento de serle levantada la sanción volverá a su puesto y categoría anterior.

Los gastos derivados tanto del reconocimiento psicotécnico como las tasas de tráfico para la renovación del carné tipo D, serán a cargo de la empresa para los trabajadores incluidos en el nivel 3 y 4 con más de 5 años de antigüedad y previa justificación del abono de las mismas.

Artículo 47º.- Pases de libre circulación. En todas las líneas de la empresa, excluidos servicios especiales, se respetarán los derechos existentes en los pases gratuitos para los trabajadores/as y cónyuges, familiares incluidos en la seguridad social, así como los hijos solteros que no tengan ingresos.

Las personas jubiladas de la empresa, esposas e hijos, así como viudos o viudas de trabajadores e hijos de los mismos tendrán derecho al mismo beneficio.

Los trabajadores solteros tendrán un pase gratuito para la madre o persona que lo asista o conviva bajo el mismo techo

Artículo 48º.- Incidencias en el servicio. Cuando por parte de la inspección o mandos de la empresa, se detecten posibles irregularidades en el servicio, o en los usuarios, deberán dar cuenta en el momento de producirse a los trabajadores/as afectados, al objeto de que tengan la debida información, haciendo constar todo ello en el correspondiente parte.

No obstante, cuando se produzca irregularidades que puedan ser objeto de sanción, deberán serle comunicadas al trabajador/a dentro de un plazo de 72 horas.

No serán faltas de los conductores/ras las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de las obligaciones que atañen a estos. Las empresas tendrán cubierto el riesgo que puedan correr sus conductores/as-perceptores/as por hurto o expoliación de sus recaudaciones hasta un máximo de 80 €. El trabajador/a deberá presentar denuncia ante la autoridad competente.

Artículo 49º.- Comportamiento y normas de viajeros. La empresa colocará las normas de comportamiento de los Sres. usuarios en todos los vehículos de la empresa, de forma bien visible y clara con el fin de que conozcan sus derechos y obligaciones.

La empresa junto con el Comité de Seguridad e Higiene establecerá las medidas necesarias para paliar en lo posible las agresiones que sufran los conductores.

Disposiciones adicionales:

Primera. Los trabajadores comprendidos en la presente disposición, con una antigüedad en la empresa de al menos 6 años y que a partir de 1 de enero de 2016 accedan voluntariamente de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial con una reducción de la jornada de al menos un 75 %, o el que la ley establezca en cada momento, o que sin pasar a tiempo parcial causen por su voluntad baja definitiva en la empresa, percibirán una cuantía económica que dependerá de la edad en que se produzca el hecho:

Si es a los 60 años, 5 mensualidades íntegras

Si es a los 61 años, 4 mensualidades íntegras

Si es a los 62 años, 3 mensualidades íntegras

Si es a los 63 años, 2 mensualidades íntegras

Esta cuantía económica no la percibirán los trabajadores que hayan percibido algún tipo de compensación económica relacionada con el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial a la firma del presente Convenio, y en los supuestos de paso de tiempo completo a tiempo parcial se percibirá proporcionalmente de la siguiente forma, aplicable a todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio no hubieran percibido aún cantidad alguna en relación a este concepto:

- 25%, en el momento del acceso al contrato a tiempo parcial.

- 50%, en la mitad del tiempo entre el acceso al contrato a tiempo parcial y su baja completa y definitiva en la empresa

- 25%, en el momento de su baja definitiva y completa en la empresa.

Segunda. La parte social quiere dejar constancia de que debido a las condiciones que existieron en las contrataciones con las administraciones públicas en el año 2013, los trabajadores afectados por este Convenio vieron reducidas sus retribuciones en un 5% en todos los conceptos económicos negociados para las tablas salariales del año 2013 con

respecto a las del año 2012 y que en el año 2014 las tablas salariales no sufrieron variación alguna con respecto a las del año 2013.

Tercera. - Cláusula de garantía laboral. Se estará a lo dispuesto para cualquier cambio en la gestión, explotación o adjudicación del servicio se garantizará la relación laboral junto con los derechos y mejoras adquiridos en este Convenio, además de los propios del trabajador, subrogando a todos los trabajadores adscritos al servicio y que estén afectados por este Convenio.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2024 (3,10%+1,5%=4,6% sobre tabla 2023)

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO MES
1	JEFE DE SERVICIO	1.995,26 €
2	JEFE DE INSPECCIÓN, ADMINISTRATIVO Y TALLER	1.560,82 €
3	INSPECTORES	1.466,62 €
4	OFC. 1ª ADMIN.,OFC 1ª TALLER Y CONDUCT-PERCEPTOR	1.439,60 €
5	OFC. 2ª ADMIN.,OFC 2ª TALLER Y PROGRAMADOR	1.372,37 €
6	ENCARGA ALMACEN, OFIC. 3ª TALLER Y AUX. ADMINISTRATIV	1.331,67 €
7	ENGRASADOR, LAVACOCHEs ALMAC, AYT TALLER, PEON ESPEC	1.318,44 €
8	PEON Y LIMPIADOR/A	1.291,44 €
PLUSES SALARIALES		
	PLUS DE MANDO Y FUNCIÓN	20 % SB
	PLUS DE MANDO (LICENCIADO)	30 % SB
	PLUS DE CONDUCTOR-PERCEPTOR	20 % SB
	PLUS DE NOCTURNIDAD	25 % SB
	PLUS TALLER	20 % SB
	PLUS DE ACTIVIDAD	20 % SB
	PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Conductor/a Perceptor/a	169,24 €
	PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Resto personal	169,24 €
	PLUS TOMA Y DEJE DE SERVICIO	187,50 €
	COMPENSACIÓN BOCADILLO	200,90 €
	PLUS DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	270,86 €
	TOMA Y DEJE INSPECTORES	187,50 €
	PLUS REDUCCION ABSENTISMO Conductores	69,06 €
	QUEBRANTO DE MONEDA	72,83 €
	TRANSPORTES	64,68 €
	POLIZA POR MUERTE O GRAN INVALIDEZ (Art. 40)	50.518,66 €

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2025 (2,8%+1,00%=3,8% sobre tabla 2024)

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO MES
1	JEFE DE SERVICIO	2.071,08 €
2	JEFE DE INSPECCIÓN, ADMINISTRATIVO Y TALLER	1.620,13 €
3	INSPECTORES	1.522,36 €
4	OFC. 1ª ADMIN., OFC 1ª TALLER Y CONDUCT-PERCEPTOR	1.494,30 €
5	OFC. 2ª ADMIN., OFC 2ª TALLER Y PROGRAMADOR	1.424,52 €
6	ENCARGA ALMACEN, OFIC. 3ª TALLER Y AUX. ADMINISTRATIV	1.382,28 €
7	ENGRASADOR, LAVACOCHEs ALMAC, AYT TALLER, PEON ESPEC	1.368,54 €
8	PEON Y LIMPIADOR/A	1.340,51 €
PLUS ES SALARIALES		
	PLUS DE MANDO Y FUNCIÓN	20 % SB
	PLUS DE MANDO (LICENCIADO)	30 % SB
	PLUS DE CONDUCTOR-PERCEPTOR	20 % SB
	PLUS DE NOCTURNIDAD	25 % SB
	PLUS TALLER	20 % SB
	PLUS DE ACTIVIDAD	20 % SB
	PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Conductor/a Perceptor/a	175,68 €
	PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Resto personal	175,68 €
	PLUS TOMA Y DEJE DE SERVICIO	194,62 €
	COMPENSACIÓN BOCADILLO	208,53 €
	PLUS DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	281,16 €
	TOMA Y DEJE INSPECTORES	194,62 €
	PLUS REDUCCION ABSENTISMO Conductores	71,69 €
	QUEBRANTO DE MONEDA	75,60 €
	TRANSPORTES	67,14 €
	POLIZA POR MUERTE O GRAN INVALIDEZ (Art. 40)	52.438,37 €