



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Edita: Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.
Teléfono: 987 225 263.
Página web: www.dipuleon.es/bop
E-mail: boletin@dipuleon.es

Administración: Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 169.
Depósito legal: LE-1-1958.
No se publica sábados, domingos y festivos.

Edición oficial y auténtica en formato electrónico o digital del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, de acceso universal, libre y gratuito en la página web de la Diputación <www.dipuleon.es/bop>.

Lunes, 25 de septiembre de 2023. Número 183

S U M A R I O

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Anuncios

Constitución de la Mesa de contratación	3
Número, características y retribuciones del personal eventual	5
Régimen de retribuciones de los miembros de la Corporación Provincial	7

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Benuza

Bases reguladoras de las ayudas escolares para adquisición de libros y/o material escolar, 2023-2024	10
--	----

Cea

Notificación a interesados en recurso contencioso administrativo interpuesto contra esta Administración	12
Notificación a interesados en recurso contencioso administrativo interpuesto contra esta Administración	13

Escobar de Campos

Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2023	14
--	----

Palacios del Sil

Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para plaza de Secretaría-Intervención	15
--	----

Ponferrada

Padrones por suministro de agua y servicio de saneamiento	18
---	----

San Pedro Bercianos

Modificación de créditos	19
--------------------------------	----

Torre del Bierzo

Modificación de créditos. Crédito extraordinario	20
--	----

Trabadelo

Licencia ambiental	21
--------------------------	----

Val de San Lorenzo

Delegación de funciones de la Alcaldía	22
--	----

Villablino

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022	23
--	----

Villadangos del Páramo

Nombramiento de personal funcionario	24
Ayudas para la adquisición de libros y material escolar para el curso 2023-2024	25
Creación de la Comisión de obras	30
Creación de la Comisión de ayudas y subvenciones	31

Villamanín

Elección de Juez de Paz titular/sustituto	32
---	----

Villaquejida

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022	33
--	----

Mancomunidades de Municipios

Órbigo, del

Delegación de funciones de la Presidencia	34
---	----

Juntas Vecinales

Cifuentes de Rueda

Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2023	35
--	----

Grulleros

Aprobación inicial del Presupuesto para el ejercicio 2023	36
---	----

Palacios del Sil	
Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2023	37
Villiguer	
Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2023	38
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	
Delegación Territorial de León	
Oficina Territorial de Trabajo	
Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales, años 2023, 2024, 2025 y 2026	39

Excma. Diputación Provincial de León

Por el Pleno de la Diputación de León, en sesión celebrada el día 14 de septiembre de 2023, se ha adoptado acuerdo del siguiente tenor:

«Asunto número 20.—Propuesta de conformación de la Mesa de contratación de carácter permanente para asuntos competencia del Pleno o de la Junta de Gobierno por delegación de este.—Finalmente, se conoce, mediante lectura efectuada por la Secretaria general, la propuesta que en fecha 12 de septiembre de 2023 formula el señor Presidente por la que se determina la composición de la Mesa de contratación en los procedimientos en los que la competencia como órgano de contratación corresponda al Pleno o a la Junta de Gobierno por delegación de este; propuesta que literalmente dice:

“Esta Presidencia propone al Pleno corporativo que, conforme a lo previsto en el artículo 326 y en la disposición adicional segunda, apartado 7, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la Mesa de contratación de la Diputación Provincial de León, en los procedimientos en los que la competencia como órgano de contratación corresponda al Pleno o a la Junta de Gobierno por delegación de aquel, esté integrada por los siguientes miembros:

* Presidente:

Titular:

. Don José Pellitero Álvarez.

Suplente:

. Doña Patricia Martínez Caño.

* Vocales:

. La Secretaria general de la Diputación o funcionario/a con habilitación de carácter nacional en quien delegue.

. El Interventor general de la Diputación o funcionario/a con habilitación de carácter nacional en quien delegue.

. Un/una funcionario/a de carrera, Jefe/a de Servicio o, en su caso, Coordinador/a Técnico/a o Coordinador/a Administrativo/a, del servicio que propone el contrato, o un/una funcionario/a de carrera especialista designado por el órgano de contratación.

* Secretario:

Titular:

. Coordinador/a de Licitaciones y Procedimientos del Servicio de Contratación y Patrimonio.

Suplente:

. Jefe/a del Servicio de Contratación y Patrimonio.

Quedarán sin efecto cuantas resoluciones relativas a esta materia se hubieran dictado con anterioridad a la presente.”

El Ilmo. Sr. Presidente concede la palabra a los Portavoces de los distintos grupos políticos interviniendo:

Don David Fernández Blanco: 22 segundos (11.15:39).

Don Santiago Dorado Cañón: 55 segundos (11.16:05).

Don Valentín Martínez Redondo: 48 segundos (11.17:11).

Don Fernando Prieto Olite: 12 segundos (11.18:08).

El Ilmo. Sr. Presidente: 1 minuto y 21 segundos (11.18:22).

Página web de la Diputación (www.dipuleon.es), Plenos Online.

Tras breves deliberaciones y explicaciones de voto, sometida la propuesta a votación, el Pleno, por trece votos a favor -emitidos por los diez Diputados del grupo PSOE y los tres Diputados del grupo de la UPL- y con la abstención de los once Diputados del grupo PP y el Diputado del grupo Vox, acuerda aprobar en sus propios términos la propuesta transcrita, quedando así elevada al rango de acuerdo corporativo, el cual deberá publicarse en el perfil de contratante de la Diputación Provincial de León y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en cumplimiento de lo establecido en

la disposición adicional segunda, apartado 7, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y en el artículo 21.4 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, y difundir su contenido, en cumplimiento del principio de transparencia, mediante su publicación actualizada y permanente en la Sede Electrónica, en observancia de lo señalado en los artículos 5 y siguientes de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.»

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo previsto en el artículo 21.4 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

León, 21 de septiembre de 2023.—El Presidente, Gerardo Álvarez Courel.

91148

Excma. Diputación Provincial de León

Por el Pleno de la Diputación de León, en sesión celebrada el día 14 de septiembre de 2023, se ha adoptado acuerdo del siguiente tenor:

«Asunto número 19.—Propuesta de determinación del número, características y retribuciones del personal eventual.—Por la Secretaria actuante se da lectura a la propuesta de la Presidencia sobre determinación del número, denominación, características y retribuciones del personal eventual, suscrita el día 12 de septiembre de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Celebradas las Elecciones Locales convocadas mediante Real Decreto 207/2023, de 3 de abril, y constituida la nueva Diputación Provincial derivada de su resultado, el día 23 de agosto de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 104.1 y 104.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -en lo sucesivo LRBRL-, en concordancia con el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, resulta necesario proceder a la determinación del número, características y retribuciones del personal eventual de esta Diputación, para su posterior nombramiento mediante el correspondiente decreto de la Presidencia.

Teniendo en cuenta que, de conformidad con lo que dispone el artículo 104.bis.2 de la LRBRL, esta Diputación puede incluir en su plantilla un número de puestos de trabajo de personal eventual que no exceda de veintisiete (27).

Por todo ello, esta Presidencia, en cumplimiento de lo dispuesto por los citados preceptos, propone al Pleno de la Diputación la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero. Determinar que para el presente mandato corporativo el número, denominación, características y retribuciones del personal eventual de la Diputación será el siguiente:

N.º	Denominación	Dedicación	Retribuciones
1	Jefe/a de Gabinete	Ordinaria	54.328,12 €
1	Jefe/a de Secretaría	Ordinaria	45.192,00 €
1	Jefe/a de Comunicación	Ordinaria	45.192,00 €
1	Conductor/a de la Presidencia	Ordinaria	40.061,00 €
1	Adjunto/a Secretaría de la Presidencia	Ordinaria	34.038,90 €
2	Secretario/a Vicepresidencia	Ordinaria	30.417,66 €
13	Secretario/a grupo político	Ordinaria	30.417,66 €
2	Periodista	Ordinaria	41.762,56 €
2	Redactor/a	Ordinaria	30.417,66 €
1	Coordinador/a de proyectos del I.L.C.	Ordinaria	44.957,78 €

Segundo. La dedicación de este personal implicará el cumplimiento de la jornada laboral completa para todos ellos así como la obligación de estar a disposición de la Presidencia, Vicepresidencias o Diputados delegados en cualquier momento en que sean requeridos, y comportará que el desarrollo del puesto de trabajo pueda ser compatible con otra actividad en el sector público o privado, en el marco de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, previa concesión de la correspondiente autorización de compatibilidad.

Tercero. La descripción de los puestos de trabajo destinados al personal eventual será la siguiente:

Denominación	Descripción	Equivalencia grupo de función
Jefe/a de Gabinete	Confianza o asesoramiento especial	A1
Jefe/a de Secretaría	Confianza o asesoramiento especial	A1
Jefe/a de Comunicación	Confianza o asesoramiento especial	A1
Conductor/a de la Presidencia	Confianza o asesoramiento especial	C2
Adjunto/a Secretaría de Presidencia	Confianza o asesoramiento especial	C1
Secretario/a Vicepresidencia	Confianza o asesoramiento especial	C1
Secretario/a grupo político	Confianza o asesoramiento especial	C1
Periodista	Confianza o asesoramiento especial	A1
Redactor/a	Confianza o asesoramiento especial	A1
Coordinador/a de proyectos del I.L.C.	Confianza o asesoramiento especial	A1

Cuarto. Las retribuciones anuales brutas de este personal se abonarán en catorce pagas, doce de ellas de periodicidad mensual y dos correspondientes a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, y se revisarán anualmente en la misma proporción en que se revisen las retribuciones del personal al servicio de la Diputación. Los que ostenten la condición de empleados públicos percibirán, además, la antigüedad correspondiente a su puesto de trabajo.

Quinto. Publicar en la Sede Electrónica y mantener permanentemente actualizada la información relativa al número, características y retribuciones de los puestos de trabajo de personal eventual de esta Diputación y, en general, de acuerdo con el principio de transparencia, difundir en este medio el contenido de este acuerdo, dando así cumplimiento a las obligaciones de publicidad previstas en los artículos 104 de la LRBRL y 5 y siguientes de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Publicar, asimismo, este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en cumplimiento de lo que establece el artículo 104.3 de la LRBRL.

Sexto. Entender cumplida la obligación de la Presidencia de dar cuenta trimestralmente al Pleno del cumplimiento de las previsiones legales relacionadas con el personal eventual, siempre que dé cuenta puntualmente al mismo de cualquier modificación que se produzca en relación con este personal.

Séptimo. Comunicar este acuerdo al Servicio de Recursos Humanos, a fin de que realice los trámites necesarios para incluir estos puestos de trabajo de personal eventual en la plantilla de personal.

Octavo. Dejar sin efecto cuantos acuerdos sobre determinación del número, denominación, características y retribuciones del personal eventual se hubieran adoptado con anterioridad al presente acuerdo.”

La presente propuesta ha sido objeto de informe jurídico emitido por la Secretaria general, en fecha 12 de septiembre de 2023, y de los evacuados, en fecha 13 de septiembre de 2023, por el interventor adjunto en cuanto a crédito y de fiscalización por el Interventor general.

El Ilmo. Sr. Presidente concede la palabra a los Portavoces de los distintos grupos políticos interviniendo:

Don David Fernández Blanco: 19 segundos (11.11.56).

Don Santiago Dorado Cañón: 34 segundos (11.12.19).

Don Valentín Martínez Redondo: 18 segundos (11.13:00).

Don Fernando Prieto Olite: 4 segundos (11.13:23).

Página web de la Diputación (www.dipuleon.es), Plenos Online.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, por trece votos a favor -emitidos por los diez Diputados del grupo PSOE y los tres Diputados del grupo de la UPL- y con la abstención de los once Diputados del grupo PP y del Diputado del grupo Vox, acuerda:

1.º.—Aprobar en sus propios términos la propuesta transcrita, la cual queda elevada al rango de acuerdo corporativo, imputando los gastos derivados del mismo a las aplicaciones presupuestarias 100.91202/3/4.11000 (retribuciones) y 100.91202/3/4.16001 (cotizaciones Seguridad Social).

2.º.—Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA para general conocimiento, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y difundir su contenido, de conformidad con el principio de transparencia, mediante la publicación actualizada y permanente en la Sede Electrónica, en cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo II del título I de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.»

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo previsto en el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

León, 21 de septiembre de 2023.—El Presidente, Gerardo Álvarez Courel.

91149

Excma. Diputación Provincial de León

Por el Pleno de la Diputación de León, en sesión celebrada el día 14 de septiembre de 2023, se ha adoptado acuerdo del siguiente tenor:

«Asunto número 18.—Propuesta en relación con los derechos de carácter económico de los miembros de la Corporación Provincial.—De orden de la Presidencia, por la Secretaria General se da lectura a la propuesta formulada por ese órgano, en fecha 12 de septiembre de 2023, relativa a los derechos de carácter económico de los miembros corporativos, cuya literalidad es la siguiente:

“Esta Presidencia, en base a las determinaciones del artículo 13 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF), y de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) y en la disposición adicional vigésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo por el que se fijen las asignaciones económicas a los miembros de la Corporación provincial, de acuerdo con las peculiaridades y variedades que, según los casos, a continuación se transcriben:

A) Retribuciones de los miembros corporativos con dedicación exclusiva:

- Presidente: 87.120,59 € anuales brutos, repartidos en 14 pagas (6.222,90 €/mes).
- Diputados con responsabilidad de delegación de servicios y otras responsabilidades: 60.984,41 € anuales brutos, repartidos en 14 pagas (4.356,03 €/mes) -importe equivalente al 70% del fijado para la Presidencia-.

A los efectos anteriores, podrán considerarse puestos de dedicación exclusiva los de Presidente y 7 Diputados más del grupo PSOE, 4 del grupo popular y 1 Diputado del grupo UPL.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13.4 del ROF, el nombramiento de un miembro de la corporación para uno de estos cargos solo supondrá la aplicación del régimen de dedicación exclusiva si es aceptado expresamente por el mismo.

La percepción de las remuneraciones anteriormente reseñadas es incompatible con cualquier otra retribución, asistencias a órganos colegiados de la Diputación (artículo 13.6 del ROF), pudiendo percibir las por asistencia a otros órganos colegiados de entidades distintas a la diputación, hasta el límite máximo de las retribuciones del Presidente, sin perjuicio de las indemnizaciones por los gastos efectivos ocasionados en el ejercicio de su cargo, de conformidad con lo previsto en el artículo 75.4 de la LRBRL y lo dispuesto en el apartado D) del presente acuerdo.

Todos los Diputados con dedicación exclusiva que ostenten la condición de empleados públicos percibirán además la antigüedad correspondiente a su puesto de trabajo.

B) Retribuciones de los miembros corporativos con dedicación parcial.

- El Vicepresidente segundo, con dedicación parcial equivalente al 75%, al que se asigna una retribución de 45.738,31 € brutos anuales, repartidos en 14 pagas (3.267,02 €), tomando como referencia para fijar esta retribución el 70% del importe de 87.120,59 €, correspondiente al fijado para la Presidencia.

Las cantidades indicadas en los apartados A) y B) se actualizarán anualmente en el porcentaje que se fije, en su caso, en la Ley General de Presupuestos del Estado al regular el régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones locales.

C) Asignaciones a los señores/as Diputados/as que no tengan reconocida o no se acojan al régimen de dedicación exclusiva o parcial:

C.1.—Diputación:

- | | |
|--|-------|
| - Por asistencia a Pleno | 390 € |
| - Por asistencia a Junta de Gobierno | 390 € |
| - Por asistencia a Comisiones informativas | 295 € |

No obstante, ningún Diputado podrá percibir anualmente en concepto de asistencias una cantidad superior a 32.670,22 € (resultado de multiplicar 87.120,59 € por un porcentaje del 37,50% aplicable cuando el régimen de dedicación parcial es del 25%, según la disposición adicional vigésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023) ni percibir anualmente más de 16 asistencias a las sesiones del Pleno, ni más de 54 asistencias a la Junta de Gobierno ni más de 76 asistencias a Comisiones informativas.

C.2.–Instituto Leonés de Cultura:

- Por asistencia al Consejo Rector (Diputados y funcionarios) 305 €

Al igual que en el apartado anterior, ningún Diputado o funcionario podrá percibir más de 16 asistencias al Consejo Rector.

En los años en que se celebren elecciones municipales y se produzca, por tanto, el relevo de la Corporación, las asignaciones económicas se aplicarán proporcionalmente a la duración del mandato de los Diputados cesantes y entrantes, calculadas por días.

D) Indemnizaciones por razón del servicio:

Darán origen a indemnización o compensación los supuestos siguientes:

1.º.–No tendrán derecho, en ningún caso, a indemnización de los gastos de viaje (kilometraje) los Diputados provinciales que tengan la condición de Concejales en los Ayuntamientos del alfoz de la capital de la provincia o cuya residencia habitual se encuentre en León o en los Ayuntamientos del alfoz de la capital de la provincia, entendiéndose por tales los términos municipales limítrofes al de León.

2.º.–Los Diputados provinciales con dedicación exclusiva o parcial y Diputados delegados de servicios, no comprendidos en el anterior supuesto, percibirán la indemnización (una/día) de los gastos de viaje (kilometraje) en la cuantía regulada en la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

3.º.–El resto de Diputados provinciales, no comprendidos en los supuestos anteriores, percibirán la indemnización (una por día) de los gastos de viaje (kilometraje) en la cuantía fijada en la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, por asistencia a órganos colegiados.

4.º.–Para el cálculo de la indemnización de los gastos de viaje (kilometraje), cuya cuantía se fija en la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, se tendrá en cuenta la distancia existente entre la localidad de residencia habitual, dentro del término municipal en el que el Diputado provincial tiene la condición de Concejál, y el Palacio de los Guzmanes, sede de la Diputación Provincial de León.

5.º.–Las comisiones de servicio ordenadas por la Presidencia darán derecho a indemnización en los términos previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y normativa de desarrollo, y por los siguientes importes:

- . La dieta de manutención será la correspondiente a la cuantía establecida para el grupo 1.
- . Los gastos de alojamiento se abonarán en la cuantía justificada, en los términos fijados en la comisión de servicios.

E) Publicidad:

El presente acuerdo se publicará íntegramente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y se fijará en el tablón de anuncios de la Corporación, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.5 de la LBRL.

Quedarán sin efecto cuantos acuerdos relativos a esta materia se hubieran adoptado con anterioridad a este.”

La presente propuesta está avalada por informe de la Secretaría general, emitido en fecha 12 de septiembre de 2023, y fiscalizada con observaciones por el Interventor general, mediante la evacuación del correspondiente informe en fecha 13 de septiembre de 2023. Asimismo, obra informe de contabilidad, atendido el carácter económico de los derechos cuya aprobación se pretende, emitido por el Interventor adjunto a 13 de septiembre de 2023.

El Ilmo. Sr. Presidente efectúa *in voce* una corrección en cuanto al número de asistencias al Pleno y a las Comisiones informativas y de seguimiento que pueden ser objeto de retribución por parte de los miembros corporativos y manifiesta que, de no existir objeción por parte del Interventor general, el número será de 18 asistencias en el caso del Pleno y de 80 en el caso de las Comisiones informativas y de seguimiento.

El señor Interventor expone que no existe inconveniente a la modificación propugnada por cuanto el informe emitido por el Interventor adjunto sobre disponibilidad presupuestaria había contemplado el límite global, no afectando por tanto la rectificación planteada a la consignación presupuestaria.

El Ilmo. Sr. Presidente concede la palabra a los Portavoces de los distintos grupos políticos interviniendo:

Don David Fernández Blanco: 18 segundos (11.05:21).
Don Santiago Dorado Cañón: 35 segundos (11.05:47).
Don Valentín Martínez Redondo: 39 segundos (11.06:29).
Don Fernando Prieto Olite: 19 segundos (11.07:14).
El Ilmo. Sr. Presidente: 1 minuto y 38 segundos (11.07:33).
Página web de la Diputación (www.dipuleon.es), Plenos Online.

Tras la deliberación efectuada por los Portavoces de los grupos políticos con representación corporativa, el Pleno, por trece votos a favor -emitidos por los diez Diputados del grupo PSOE y los tres Diputados del grupo de la UPL-, el voto en contra del Diputado del grupo Vox, y con la abstención de los once Diputados del grupo PP, acuerda:

1.º.-Aprobar la propuesta transcrita una vez introducidas las correcciones señaladas por el Ilmo. Sr. Presidente en cuanto al límite de asistencias de los miembros corporativos a las sesiones del Pleno y de las Comisiones informativas y de seguimiento quedando, por tanto, redactado el apartado C) de dicha propuesta con el siguiente tenor:

C) Asignaciones a los señores/as Diputados/as que no tengan reconocida o no se acojan al régimen de dedicación exclusiva o parcial:

C.1.-Diputación:

- Por asistencia a Pleno	390 €
- Por asistencia a Junta de Gobierno	390 €
- Por asistencia a Comisiones informativas	295 €

No obstante, ningún Diputado podrá percibir anualmente en concepto de asistencias una cantidad superior a 32.670,22 € (resultado de multiplicar 87.120,59 € por un porcentaje del 37,50% aplicable cuando el régimen de dedicación parcial es del 25%, según la disposición adicional vigésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023) ni percibir anualmente más de 18 asistencias a las sesiones del Pleno, ni más de 54 asistencias a la Junta de Gobierno ni más de 80 asistencias a Comisiones informativas.

2.º.-Imputar los gastos derivados de las asignaciones económicas a los miembros corporativos a las aplicaciones presupuestarias 100.91201.10000 "Retribuciones básicas Diputados provinciales", 100.91201.16000 "Seguridad Social Diputados provinciales" y 100.91201.23300 "Indemnizaciones asistencias órganos colegiados" del vigente Presupuesto.

3.º.-Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, así como difundir el contenido del mismo, de conformidad con el principio de transparencia, mediante la publicación actualizada y permanente en la Sede Electrónica, en cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo II del título I de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, para general conocimiento.»

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo previsto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

León, 21 de septiembre de 2023.-El Presidente, Gerardo Álvarez Courel.

91150

Administración Local

Ayuntamientos

BENUZA

BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS ESCOLARES EN CONCEPTO DE ADQUISICIÓN DE LIBROS Y/O MATERIAL ESCOLAR PARA LOS MENORES INSCRITOS EN EL PADRÓN DE HABITANTES QUE SE HALLEN ESCOLARIZADOS EN LOS COLEGIOS DE SILVÁN Y PUENTE DE DOMINGO FLÓREZ PARA EL CURSO 2023 - 2024

1.–Objeto de la convocatoria y condiciones de acceso.

El objeto de la presente convocatoria es regular el sistema de concesión de las ayudas económicas destinadas a la adquisición de libros y/o material didáctico complementario dirigidas a menores que se hallen de alta en el Padrón de habitantes de Benuza y en ayuda referida a la escolarización obligatoria, la cual se llevará a cabo en el Colegio Rural Agrupado de Silván, para los alumnos de las localidades de Silván, Sigüeya, Lomba y Llamas de Cabrera, y en el Colegio Público de Puente de Domingo Flórez para los alumnos de las localidades de Benuza, Sotillo de Cabrera, Pombriego, Santalavilla y Yebra.

El acceso de estas ayudas está supeditada a la existencia de consignación presupuestaria suficiente referida al año 2023 con cargo a la siguiente partida presupuestaria:

Capítulo 4, artículo 48, concepto 480.

2.–Cuantía económica subvencionada.

La condición de beneficiario de estas becas determina el derecho a disfrutar de las mismas en los términos que se detallan a continuación:

La concesión de la beca se otorgará exclusivamente al solicitante con el derecho a una ayuda económica por importe de 150 € por cada menor escolarizado que se halle empadronado en el municipio dentro de la enseñanza obligatoria, y que cumpla íntegramente con uno o más de los aspectos sociales que se detallan a continuación, en el punto 3, aspectos sociales.

3.–Aspectos sociales

Se considerarán beneficiarias aquellas unidades familiares que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Familias monoparentales en desempleo sin prestación y no convivientes con otros miembros familiares con ingresos.
- Menores en situación de riesgo y/o desprotección, cuando así lo valoren los servicios sociales.
- Familias con ambos progenitores en situación de desempleo pendientes de ser valorada su solicitud y no convivientes con otros miembros familiares con ingresos.
- Familias numerosas.
- Menores con necesidades especiales relacionadas con su reconocimiento como minusválido y/o dependiente.
- Menores en acogimiento formalizado por la Administración competente.

4.–Documentación

Tendrán que presentar la documentación que a continuación se relaciona:

- Solicitud según modelo determinado por el Ayuntamiento, debidamente cumplimentada y firmada donde conste el nombre del solicitante con los datos del menor.
- DNI del solicitante y del menor (si se posee)
- Fotocopia del Libro de Familia de los componentes de la unidad familiar.
- Documento acreditativo de matriculación del correspondiente centro escolar.

Se podrá solicitar al interesado otra documentación distinta a la enumerada anteriormente, cuando por medio de esta no quede debidamente acreditado el cumplimiento de los requisitos para la concesión de esta ayuda.

5.–Lugar y plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes acompañadas de la documentación se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Benuza, desde el día siguiente a la publicación de estas Bases en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, hasta el día 31 octubre del año en curso.

6.–Subsanación de errores

Si una vez presentada la solicitud y documentación, se comprueba que la misma está incompleta, se notificará individualmente al solicitante para que la subsane en el plazo de 10 de días, indicándole que si no lo hiciera se le tendrá por desistido de su solicitud.

7.–Resolución

Las solicitudes aprobadas o denegadas serán notificadas individualmente a cada solicitante.

8.–Obligaciones de los beneficiarios de la ayuda

La percepción de esta ayuda es compatible con cualquier otra ayuda o subvención, de carácter público o privado.

Cuando se conceda la ayuda, el solicitante deberá presentar una declaración jurada de que la misma se destinará a la compra de material escolar, didáctico para el menor.

9.–Recursos e impugnaciones

Las presentes Bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma, podrán ser impugnados por los interesados según la forma prevista en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Benuza, a 19 de septiembre de 2023.–El Alcalde, Domingo Cabo Valle.

39372

72,10 euros

Administración Local

Ayuntamientos

CEA

De conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público a los efectos de emplazamiento de posibles interesados, que por D. Javier de la Iglesia Fernández, en representación de la compañía Bilbao SA de Seguros y Reaseguros, se ha interpuesto recurso contencioso administrativo, procedimiento abreviado 0000089/2023, sobre responsabilidad patrimonial, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo número tres de León.

Por medio del presente edicto se notifica a los posibles interesados en el expediente y se les emplaza para que puedan comparecer y personarse en autos, en el plazo de nueve días, ante el Juzgado citado. Si los interesados se personasen fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificaciones de clase alguna.

En Cea, a 21 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Juan Carlos Maraña Ayuela.

Administración Local

Ayuntamientos

CEA

De conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público a los efectos de emplazamiento de posibles interesados, que por D. Juan Carlos Muñoz Rodríguez, en representación de D.ª. María Rosario Acero Fernández, se ha interpuesto recurso contencioso administrativo, procedimiento ordinario 0000153/2023 y pieza separada de medidas cautelares 0000153/2023 procedimiento ordinario, contra Resolución n.º: 2023-0055 de fecha 19 de mayo de 2023, del Sr. Alcalde de este Ayuntamiento, sobre urbanismo y medio ambiente, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo número uno de León.

Por medio del presente edicto se notifica a los posibles interesados en el expediente y se les emplaza para que puedan comparecer y personarse en autos, en el plazo de nueve días, ante el Juzgado citado. Si los interesados se personasen fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificaciones de clase alguna.

En Cea, a 21 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Juan Carlos Maraña Ayuela.

39695

Administración Local

Ayuntamientos

ESCOBAR DE CAMPOS

Mediante acuerdo adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento en fecha 11 de abril de 2023, se aprobó definitivamente el Presupuesto General para el ejercicio 2023, por lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el Presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el año 2023 por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>A) Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Capítulo 1.–	11.901,00
Capítulo 3.–	2.950,00
Capítulo 4.–	10.900,00
Capítulo 5.–	2.000,00
Total ingresos	27.751,00

GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	
Capítulo 1.–	8.776,00
Capítulo 2.–	14.991,00
Capítulo 3.–	140,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Capítulo 6.–	3.844,00
Total gastos	27.751,00

Conjuntamente son aprobadas las bases de ejecución, así como la plantilla de personal de este Ayuntamiento, siendo la que a continuación se detalla:

1.º funcionarios: Secretario-Interventor-Tesorero: 1

Contra esta aprobación definitiva del Presupuesto los interesados podrán interponer, conforme establece el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del presente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Escobar de Campos, a 15 de septiembre de 2023.–El Alcalde, Francisco Javier Vega Fernández.

39410

Administración Local

Ayuntamientos

PALACIOS DEL SIL

Por Decreto de Alcaldía de fecha 21 de septiembre 2023, número 186 se aprobó la relación provisional de aspirantes admitidos, que se eleva a definitiva, al no haberse excluido a ningún solicitante, para la provisión con carácter interino del puesto de Secretaría-Intervención de clase tercera del Ayuntamiento de Palacios del Sil que se transcribe a continuación:

Visto el expediente tramitado en relación con la necesidad de proveer temporalmente y con carácter interino del puesto de Secretaria-Intervención de clase tercera del Ayuntamiento de Palacios del Sil (358/23 exp.) al estar actualmente vacante.

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 162 de fecha 18 agosto 2023, por la que se aprueba la convocatoria del citado puesto por concurso de méritos y con carácter interino así como las Bases reguladoras de la misma, habiéndose publicado las Bases en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 159 de fecha 22 de agosto 2023,

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 178 de fecha 4 de septiembre 2023, por la que se aprueba la lista provisional de admitidos, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 170 de fecha 6 de septiembre 2023,

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 180 de fecha 11 de septiembre 2023, por la que se rectifican Bases de la convocatoria, y se dispone la apertura de un nuevo plazo de cinco días hábiles para que los candidatos puedan apartar nueva documentación, así como para la presentación de nuevas instancias, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 175 de fecha 13 de septiembre 2023,

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 181 de fecha 11 de septiembre 2023, por la que se deja sin efecto la lista provisional de admitidos, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 175 de fecha 13 de septiembre 2023,

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 183 de fecha 14 de septiembre 2023, por la se advierte error, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 178 de fecha 18 de septiembre 2023,

Visto que, durante el plazo otorgado al efecto para la presentación de instancias, todos los aspirantes han presentado las solicitudes y la documentación necesaria en plazo.

Visto que resulta necesario proceder al nombramiento de los miembros de la Comisión de selección de acuerdo con lo previsto en la base sexta, cuyo tenor literal dice:

La Comisión de selección estará integrada por los siguientes miembros:

En virtud de lo establecido en el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

La Comisión de selección estará integrada por los siguientes miembros:

- a) Presidente: Un funcionario con habilitación de carácter nacional de la misma o superior categoría de la correspondiente al puesto.
- b) Vocal: Un funcionario propuesto por la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León entre funcionarios pertenecientes al subgrupo A1, que posea una titulación igual o superior a las exigidas para el acceso a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada.
- c) Vocal Secretario: un funcionario con habilitación de carácter nacional de la misma o superior categoría de la correspondiente al puesto.

Considerando lo dispuesto en el Decreto 32/2005, de 28 de abril, por el que se regulan los procedimientos de selección de funcionarios interinos y se crea la bolsa de trabajo para la provisión temporal de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, lo establecido en el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, esta Alcaldía

Resuelve:

Primero. Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos, que se eleva a definitiva al no haberse excluido a ningún solicitante de conformidad con lo dispuesto en la base cuarta de las Bases de la convocatoria:

Relación de aspirantes admitidos:

	Nombre y apellidos	DNI
1	Amparo Vidal Gago	**081***
2	Patricia Suárez Merayo	**464***
3	María Carmen Álvarez González	**074***
4	Aránzazu del Rocío Salazar López	**047***
5	Víctor San Vidal Martínez	**145***
6	María Rosa Antuña Carballes	**485***
7	Ana Álvarez García	**411***
8	José Manuel Cruz Pérez	**111***
9	Anna Karina Correia García	**084***
10	Angel González Brunelli	**502***
11	Sergio Redondo Rodelas	**591***
12	Roberto Carlos Estevez Afonso	**863***
13	Silvia Álvarez Freile	**560***
14	María Jesús Román Ruiz	**107***
15	Diana Moran Pérez	**463***
16	Eva María Corredera Martínez	**558***
17	Guillermo González Chamorro	**457***
18	María del Mar Fernández Puertas	**294***
19	Blas Jiménez del Moral	**724***
20	María del Pilar Rodríguez Hernández	**912***
21	María del Rosario Rodríguez Hernández	**924***
22	Nuria Álvarez Oliveira	**815***
23	Sergio Diaz Prada	**532***
24	Rosa María Martínez Carnero	**552***
25	Alfonso Barrio López	**687***
26	Amparo Alicia Hernansanz Vallejo	**323***
27	Miguel Jesús Sánchez Jerónimo	**163***
28	Lucia González Ogallar	**303***
29	Rafael Torrens Garcia	**906***
30	Fernando Alvaro Rubio	**628***
31	Roberto Muñiz Poo	**883***
32	Susana Armesto Santos	**773***
33	Francisco Javier Morrondo Mencia	**788***
34	María del Mar García Alonso	**767***
35	Celia Bardón Muñiz	**433***
36	Santiago Álvarez Álvarez	**074***
37	Carolina Fernández de la Mata	**516***
38	Jose Angel López García	**436***
39	Jose Manuel Díaz Quintana	**485***
40	Fernando Gómez Gómez	**872***
41	Angélica Patricia García Valencia	**443***
42	Patricia Lainez González	**515***
43	Margarita González Martínez	**702***
43	Ramon García López	**062***
44	Silvia Almarza Álvarez	**429***
45	María del Pilar Suárez Ron	**683***
46	Jose Antonio González Fernández	**764***
47	Vicente Villoria Carbajo	**548***
48	Esther Salán Clares	**808***
49	Agustín Torres López	**566***
50	David Fernández Coloret	**151***
51	Pablo Aldama Blanch	**496***

	Nombre y apellidos	DNI
52	Nila Quindós Martín Granizo	**787***
53	Carlos Pérez Gómez	**462***
54	Vega Barnes García	**248***
55	Avelino Franco Martínez	**549***
56	Eduardo Folgado Becerra	**680***

Segundo. Designar como miembros de la Comisión de selección del puesto de Secretaría de Clase tercera con carácter interino del Ayuntamiento de Palacios del Sil a:

Presidente	Titular	D.ª María Encina Osorio Merayo Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Toreno.
	Suplente	D. Miguel Broco Martínez Funcionario de habilitación de carácter nacional perteneciente a la subescala de Secretaria-Intervención. Ayuntamiento de Villablino.
Vocal	Titular	D.ª Rosa Ana Velasco Fernández Funcionaria del Cuerpo Superior de Castilla y León, en representación de esta Admón.
	Suplente	D.ª Magdalena Fernández Fernández Funcionaria de la Junta de Castilla y León, en representación de esta Admón.
Vocal Secretario	Titular	D. Raúl García González. Secretario-Interventor Ayuntamiento de Molinaseca
	Suplente	D.ª Ana Elena Fernández del Valle Secretaria-Interventora Ayuntamiento de Vega de Espinareda

Tercero. Publicar esta relación definitiva de admitidos en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Palacios del Sil <https://palaciosdelsil.sedelectronica.es>.

En Palacios del Sil, a 21 de septiembre de 2023.–El Alcalde-Presidente, Roberto Fernández García.

39712

Administración Local

Ayuntamientos

PONFERRADA

Aprobados, por Decreto del Concejal delegado de Hacienda y Régimen Interior de fecha 21 de septiembre de 2023, los Padrones correspondientes al suministro de agua y servicio de saneamiento, relativos al tercer trimestre 2023 – Zona 1, se expone al público por espacio de 15 días en las oficinas de AQUONA, bajo la dependencia de la Tesorería municipal y se notifica colectivamente por medio del presente anuncio.

Contra el referido decreto, podrán los interesados interponer los siguientes recursos:

- a) De reposición ante el Sr. Alcalde, dentro del mes siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, que se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin que se notifique la correspondiente resolución.
- b) Contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, dentro de los dos meses siguientes a la notificación de la resolución del recurso, si se produce resolución expresa, o en el plazo de un año desde la interposición de dicho recurso si la Administración no lo resolviese expresamente.
- c) Podrán utilizar también cualquier otro recurso que estimen conveniente.

Asimismo, se pone en conocimiento de los abonados a dichos servicios, que queda abierto el cobro en periodo voluntario desde el día 14 de septiembre de 2023 hasta el 14 de noviembre de 2023, en las oficinas de la empresa Aquona Gestión de aguas de Castilla, SAU, concesionaria del Servicio Municipal de Aguas, en c/ Ortega y Gasset, 18, bj., de Ponferrada.

Transcurrido el período voluntario de pago sin que se hubiese satisfecho la deuda, se seguirá la cobranza por vía administrativa de apremio con el recargo correspondiente, intereses de demora y demás costas del procedimiento, según lo preceptuado en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En Ponferrada, a 21 de septiembre de 2023.–El Concejal delegado (ilegible).

39691

24,40 euros

Administración Local

Ayuntamientos

SAN PEDRO BERCIANOS

Con ésta fecha ha quedado definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos al Presupuesto municipal general del ejercicio 2023, aprobado por acuerdo plenario de fecha 23 de julio de 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública de 15 días hábiles, transcurridos desde el día 22 de agosto de 2023 al 11 de septiembre de 2023, según anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 158 de fecha 21 de agosto de 2023, y publicándose las modificaciones definitivas producidas a nivel de capítulos:

Modificaciones de crédito aprobadas, resumidas por capítulos:

Capítulo	Consignación anterior	Aumentos definitiva	Consignación
1.º	92.098,00	8.962,00	101.060,00
2.º	92.657,50	10.000,00	102.657,50
4.º	10.100,00	5.700,00	15.800,00
Total aumentos		24.662,00	

El importe total anterior queda financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería disponible del año 2022:

Concepto	Denominación	Euros
87000	Remanente líquido Tesorería	24.662,00

Contra la aprobación definitiva 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 San Pedro Bercianos, a 19 de septiembre de 2023.–El Alcalde, Juan Luis Ferrero Rodríguez.

39680

Administración Local

Ayuntamientos

TORRE DEL BIERZO

Por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el pasado día 16 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el expediente de modificación crédito extraordinario con cargo al remanente líquido de Tesorería.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 20 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, dicho expediente se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de 15 días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que consideren oportunas a sus derechos.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente produciendo efectos desde la fecha de la aprobación provisional una vez que se haya publicado íntegramente.

En Torre del Bierzo, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Folgado Álvarez.

39368

Administración Local

Ayuntamientos

TRABADELO

Solicitado cambio de titularidad de comunicación ambiental de “explotación ganadera en extensivo” sito en las parcelas 50, 102, 110, 122 y 353 del Polígono 6, de la localidad de Pradela (término municipal de Trabadelo), del que era titular don José García Gutiérrez, actuando en nombre y representación propia, pasando a ser el nuevo titular D.ª M.ª Dolores García Mallo, y en cumplimiento del artículo 28 del Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre un periodo de información pública de diez días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, al objeto de que las personas que se consideren afectadas por dicha actividad puedan ejercer su derecho a presentar las reclamaciones u observaciones que se estimen oportunas.

El expediente se halla a disposición del público en la Secretaría del Ayuntamiento en horario de oficina de 9 a 14 horas.

En Trabadelo, a 12 de septiembre de 2023.–El Alcalde, Ricardo Fernández García.

39393

19,00 euros

Administración Local

Ayuntamientos

VAL DE SAN LORENZO

Por Decreto de la Alcaldía número 2023-0112, de fecha 19 de septiembre de 2023, se delega en el primer Teniente de Alcalde el ejercicio de las funciones de la Alcaldía, correspondientes a la resolución de los siguientes procedimientos administrativos:

Declaración responsable n.º 19.23 de doña María Asunción Rodríguez Blanco.

Declaración responsable n.º 26.23 de don Antonio Martínez Fernández.

Declaración responsable n.º 49.23 de doña M.ª Luz Cordero de la Fuente.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Val de San Lorenzo, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Luis Alfonso Cordero Rodríguez.

39394

Administración Local

Ayuntamientos

VILLABLINO

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA CUENTA GENERAL 2022. EXPTE. 144/2023.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (modificado por la DF.19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021), y una vez que ha sido informada por la Comisión Especial de Cuentas en sesión de fecha 21/09/2023, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, mediante anuncios a insertar en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, tablón municipal de edictos y página web, por un plazo de quince días durante los cuales, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen conveniente.

En Villablino, a 21 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Mario Rivas López.

39703

Administración Local

Ayuntamientos

VILLADANGOS DEL PÁRAMO

Nombramiento de personal laboral fijo para una plaza de Auxiliar Administrativo incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria del año 2022.

Por Resolución de Alcaldía número 2023-215 de fecha 12 de septiembre de 2023, se ha nombrado a doña Almudena Moreno Gómez con DNI 0xx21xxx-D, como personal laboral fijo para la plaza de Auxiliar Administrativo recogida en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, tras haber superado el proceso de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo.

En Villadangos del Páramo, a 14 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Alejandro Barrera García.

39497

Administración Local

Ayuntamientos

VILLADANGOS DEL PÁRAMO

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 14 de septiembre de 2023, se han aprobado las Bases que rigen la convocatoria de ayudas para la adquisición de libros de texto y material escolar para el curso 2023-2024.

Estableciendo un plazo de presentación de solicitudes de 20 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

BASES QUE RIGEN LA CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO Y MATERIAL ESCOLAR EN EL MUNICIPIO DE VILLADANGOS DEL PÁRAMO

Artículo 1.—Objeto.

La presente convocatoria tiene por objeto regular el proceso de solicitud, tramitación y concesión de las ayudas que el Ayuntamiento de Villadangos del Páramo concederá para la adquisición de libros de texto y material didáctico complementario para el alumnado del Colegio Público Santiago Apóstol de Villadangos del Páramo, cursando estudios de Educación Infantil y Educación Primaria y aquellos alumnos empadronados en el municipio de Villadangos del Páramo cursando estudios de Educación Secundaria Obligatoria (edad máxima 16 años), y de Bachillerato (edad máxima 18 años).

Estas ayudas serán compatibles con cualquier otra que le haya sido otorgada al beneficiario para la misma finalidad, siempre que en concurrencia con estas no supere el coste de adquisición de los libros de texto y el material didáctico para los que solicita la ayuda.

Artículo 2.—Naturaleza.

Estas ayudas tendrán la naturaleza de subvención, consistirá en una prestación económica de pago anual para la adquisición de los libros de texto y material didáctico, que se otorgará en función del cumplimiento de los requisitos establecidos en las presentes Bases.

La convocatoria se regirá por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Real Decreto, 387/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones.

Artículo 3.—Beneficiarios.

1.—Serán beneficiarios los progenitores o adoptantes de los niños/as, que cursen cualquiera de las enseñanzas obligatorias correspondientes a los ciclos de Educación Infantil y Educación Primaria matriculados en el Colegio Público Santiago Apóstol del municipio de Villadangos del Páramo. Asimismo, también serán beneficiarios los progenitores o adoptantes de niños/as que cursen ciclo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria, empadronados en el municipio y con edad máxima de 16 años; así como los progenitores o adoptantes de niños/as que cursen Bachillerato, empadronados en el municipio y con edad máxima de 18 años.

De este modo, deberán ser titulares del Libro de Familia en el que figure registrado el hijo por el que solicita la ayuda. Si en el Libro de Familia figurase un solo progenitor, este será el único beneficiario.

2.—En los supuestos de nulidad, separación o divorcio de los progenitores, el beneficiario de la ayuda será el padre/madre a cuya custodia hayan quedado los hijos, de acuerdo con lo establecido en el convenio regulador o sentencia judicial de nulidad, separación o divorcio.

3.—En ningún caso podrán ser beneficiarios los progenitores privados total o parcialmente de la patria potestad de sus hijos, o cuya tutela haya sido asumida por una institución pública.

4.—Los extranjeros que residan en el municipio de Villadangos del Páramo podrán ser beneficiarios de esta ayuda, siempre que cumplan las condiciones de la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y demás requisitos establecidos en esta normativa.

Artículo 4.—Pérdida de derechos de los beneficiarios.

La concesión de las ayudas se podrá dejar sin efecto de forma sobrevenida, previa audiencia de los beneficiarios, en los siguientes casos:

1.—Cuando se demuestre por cualquier medio la falsedad de los datos que figuran en la solicitud.

- 2.–Cuando se haya dejado de cumplir los requisitos establecidos en estas Bases.
- 3.–Cuando exista caso de absentismo escolar.
- 4.–Cuando a través de informes de los equipos directivos de los centros educativos se ponga de manifiesto que los beneficiarios no han cumplido con la obligación establecida en este artículo.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la anulación sobrevenida de la ayuda comportará la incoación del expediente de reintegro y de los intereses de demora devengados, de acuerdo con las normas de aplicación.

Artículo 5.–Dotación presupuestaria.

El importe total dedicado a esta convocatoria para la adquisición de libros de texto y/o material didáctico complementario asciende a 20.000 € con cargo a la partida presupuestaria 320 480.00

Artículo 6.–Requisitos.

1.–Deberán estar empadronados en el Ayuntamiento de Villadangos del Páramo con una antigüedad mínima de 6 meses, tanto el alumno como, al menos, alguno de los siguientes miembros de la unidad familiar; padre, madre o tutor. Este requisito no será de aplicación si el alumno/a está matriculado en el Colegio Público Santiago Apóstol de la localidad de Villadangos del Páramo.

2.–Los padres de los beneficiarios o, en su caso, el tutor legal, deben estar al corriente de las obligaciones tributarias respecto al Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social.

Artículo 7.–Cuantía.

La cuantía de la prestación será de 250 € por hijo y curso escolar. En caso de que el importe de la factura sea inferior a esa cantidad, la subvención será por el importe de la factura presentada al efecto para justificar la compra del material en cuestión, de igual modo referida a hijo y curso escolar.

Artículo 8.–Material subvencionable.

La subvención está destinada a la adquisición de libros de texto (según centro y curso), y material didáctico complementario. En este último caso, el material didáctico englobará los siguientes materiales o similares:

- Folios
- Fundas de plástico
- Cuadernos
- Pizarra blanca pequeña
- Rotulador para pizarra.
- Carpetas
- Lápices
- Gomas de borrar
- Sacapuntas
- Regla
- Bolígrafos
- Pinturas de cera
- Rotuladores
- Pinturas de palo
- Tijeras
- Pegamento de barra
- Bloc de papeles
- Forro de libros
- Celo
- Estuches
- Agenda escolar

En ningún caso, se subvencionarán cartuchos para impresora, dispositivos electrónicos, mochilas, ropa, etc.

Artículo 9.–Documentación.

Documentación a presentar:

- Instancia normalizada (Anexo I)
- Fotocopia del DNI, NIE, pasaporte o tarjeta de residencia de los beneficiarios.
- Fotocopia del Libro de Familia completo.

- Certificado de matriculación (uno por alumno/a).
- Factura justificativa de la adquisición del material subvencionable correspondiente a cada alumno/a para quien se solicita la ayuda. Se expedirá a nombre del solicitante (padre, madre o tutor/a), incluirá el nombre del alumno/a y comprenderá únicamente el material susceptible de ser subvencionado.

La factura deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 6 del Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

- Fotocopia del convenio regulador o sentencia judicial de nulidad, separación o divorcio en su caso.
- Certificado de la entidad bancaria de la cuenta corriente del beneficiario.
- Declaración responsable acreditativa de no estar incurso en las circunstancias de exclusión de la condición de beneficiario de subvenciones a las que se refiere el apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En todo caso y previo al abono de la subvención deberá acreditarse mediante los certificados correspondientes estar al corriente con la Seguridad Social y con la Hacienda Tributaria.

El Ayuntamiento podrá comprobar de oficio la efectividad de la matrícula de los alumnos por los que se solicita la prestación y solicitará si así lo considera oportuno, cualquier otra documentación para la adecuada valoración de las solicitudes.

De igual modo, el Ayuntamiento podrá comprobar que el alumno no es beneficiario de otras ayudas por los mismos conceptos que se soliciten mediante esta ayuda, por ejemplo, el programa de gratuidad de libros de texto Releo, en cuyo caso la subvención solo podría ser por la adquisición de material escolar.

Artículo 10.—Presentación de documentación.

1.—El plazo para presentar las solicitudes será de 20 días hábiles desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Serán presentadas en instancia normalizada (Anexo I) en el Registro municipal del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo (plaza Mayor, 1) en horario de 09.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a través del representante legal (padre, madre o tutor).

La solicitud deberá ser cumplimentada y firmada necesariamente por el padre y la madre del alumno o, en su caso, por su tutor legal, excepto en los supuestos de separación o divorcio, en los que podrá ser firmada únicamente por el progenitor que tenga la custodia del menor, que tendrán la consideración de solicitantes.

2.—Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el Ayuntamiento revisará la documentación aportada y comprobará que los solicitantes reúnan todos los requisitos exigibles. Si así procede se confeccionará un listado de solicitudes a subsanar, que se expondrá al público en el tablón de anuncios de Ayuntamiento.

De conformidad con el artículo 710.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las personas interesadas podrán subsanar sus solicitudes, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la fecha de exposición pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

En caso de incumplimiento, se tendrán por desistidos en su petición, archivándose esta previa resolución que así lo declare, en los términos previstos en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.—Las solicitudes presentadas fuera del plazo fijado, serán inadmitidas mediante resolución motivada que se notificará a los interesados.

Artículo 11.—Resolución.

La convocatoria para la concesión de ayudas para la adquisición de libros de texto y material didáctico complementario será resuelta por Decreto de Alcaldía, previo informe de la Comisión de ayudas y subvenciones.

El plazo máximo para resolver y publicar la resolución del procedimiento no podrá exceder de tres meses, contados a partir de la publicación de la presente convocatoria. Transcurrido dicho plazo sin que hubiera sido publicada la resolución se podrá entender desestimadas las solicitudes.

Artículo 12.—Abono de las ayudas.

Las ayudas se abonarán a los beneficiarios mediante transferencia, en la cuenta bancaria que figure en la documentación aportada.

Artículo 13.—Vigencia.

La presente Ordenanza entrará en vigor y comenzará a aplicarse a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

La presente Ordenanza deroga la Ordenanza que entró en vigor mediante publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 137 de julio de 2016,

Artículo 14.—Naturaleza jurídica y régimen aplicable

Las ayudas concedidas tendrán carácter de subvención, por lo que se regirán por las Bases de ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento, por la Ordenanza específica reguladora de las ayudas para libros de texto y material didáctico para alumnos de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, por la Ley 38/2003, General de Subvenciones de 17 de noviembre y por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, Reglamento de la Ley de Subvenciones.

Contra las presentes Bases se podrá interponer directamente recurso contencioso administrativo (artículo 25.1 de la Ley 29/1998 y 116.1 de la Ley 30/1992) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, en el plazo de dos meses (artículo 46.1 de la Ley 29/1998) a contar a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

ANEXO I

SOLICITUD DE AYUDAS MUNICIPALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXO Y MATERIAL ESCOLAR CURSO 2023-2024

Don/doña, con DNI. Número, con domicilio en calle de la localidad de y teléfono, expone:

Que su hijo/a, se encuentra matriculado en el colegio, en el municipio de, para el curso escolar 2023-2024.

Solicita: La concesión de la ayuda aprobada por el Ayuntamiento de Villadangos del Páramo para la adquisición de material escolar para el citado curso.

Documentación aportada:

- Documentación acreditativa de la identidad del solicitante (fotocopia del DNI o NIE)
- Fotocopia del Libro de Familia completo, certificado de matriculación.
- Factura de compra de libros de texto y material escolar subvencionable.
- Fotocopia del convenio regulador o sentencia judicial de nulidad, separación o divorcio en su caso.
- Certificado de la entidad bancaria de la cuenta corriente del beneficiario.
- Declaración responsable acreditativa de no estar incurso en las circunstancias de exclusión de la condición de beneficiario de subvenciones a las que se refiere el apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Certificados correspondientes estar al corriente con la Seguridad Social y con la Hacienda Tributaria

Declara: Bajo su responsabilidad que no ha percibido en el momento de la solicitud ayuda o subvención destinada a la misma finalidad.

De haberla recibido señala que el importe de la misma ha sido de euros.

En Villadangos del Páramo a de de 202.....

El solicitante

Fdo:

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE VILLADANGOS DEL PÁRAMO (LEÓN)

En Villadangos del Páramo, a 20 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Alejandro Barrera García.

39499

213,40 euros

Administración Local

Ayuntamientos

VILLADANGOS DEL PÁRAMO

Por el Pleno del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, en sesión extraordinaria de fecha 14 de septiembre de 2023, se acordó por unanimidad de los miembros de la Corporación la creación de la Comisión de obras del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, se publica el mismo para su general conocimiento, cuyo tenor literal es el que sigue:

El Pleno del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, por unanimidad de sus miembros acuerda:

Primero.—Crear la Comisión de obras del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo.

Segundo.—Designar como miembros de la misma a los que a continuación se indican:

Alberto González Martínez (Presidente) por delegación de Alcaldía (PP)

Silvia Colado Pertejo (PP)

Silvia Marqués Rodríguez (PP)

Mónica Arteché González (PP)

Matías García Vega (PSOE)

Apolinar Fernández Franco (PV)

Santiago Álvarez González (UPL)

Tercero.—Establecer una periodicidad de las sesiones quincenal, celebrándose los jueves a las 12.00 horas, salvo que coincida con un Pleno, cambiando la hora de celebración de la Comisión a las 11.30 horas.

En Villadangos del Páramo, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Alejandro Barrera García.

39500

Administración Local

Ayuntamientos

VILLADANGOS DEL PÁRAMO

Por el Pleno del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, en sesión extraordinaria de fecha 14 de septiembre de 2023, se acordó por unanimidad de los miembros de la Corporación la creación de la Comisión de ayudas y subvenciones del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, se publica el mismo para su general conocimiento, cuyo tenor literal es el que sigue:

El Pleno del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo, por unanimidad de sus miembros acuerda:

Primero.—Crear la Comisión de ayudas y subvenciones del Ayuntamiento de Villadangos del Páramo.

Segundo.—Designar como miembros de la misma a los que a continuación se indican:

Doña Mónica Arteche González (Presidenta) por delegación de Alcaldía (PP)

Doña Silvia Colado Pertejo (PP)

Doña Silvia Marqués Rodríguez (PP)

Don Alberto González Martínez (PP)

Don David Fernández González. (PSOE)

Don Apolinar Fernández Franco (PV)

Don Santiago Álvarez González (UPL)

Tercero.—Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Villadangos del Páramo, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Alejandro Barrera García.

39506

Administración Local

Ayuntamientos

VILLAMANÍN

Félix Álvaro Barreales Canseco, Alcalde de este Ayuntamiento, hago saber:

Que en el mes de septiembre ha quedado vacante la plaza de Juez de Paz sustituto.

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de 10 días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la Corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

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

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica Verificación:

<https://villamanin.sedelectronica.es/>

de este Ayuntamiento

<http://villamanin.sedelectronica.es>.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Villamanín, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Félix Álvaro Barreales Canseco.

39347

Administración Local

Ayuntamientos

VILLAQUEJIDA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la Sede Electrónica de esta Entidad

<https://villaquejida.sedelectronica.es/info.0>.

En Villaquejida, a 22 de septiembre de 2023.—El Alcalde, David González Navarro.

39801

Administración Local

Mancomunidades de Municipios

ÓRBIGO, DEL

Por Decreto de Presidencia de fecha 20 de septiembre de 2023, se resuelve delegar en el Vicepresidente de la Mancomunidad del Órbigo, D. José Castrillo García, la totalidad de las funciones de la Presidencia, durante los días 29 de septiembre a 16 de octubre de 2023, ambos inclusive, por razón de disfrute de periodo vacacional.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/86, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Villarejo de Órbigo, a 20 de septiembre de 2023.—El Presidente, José Manuel Acebes Alonso.

39721

Administración Local

Juntas Vecinales

CIFUENTES DE RUEDA

El Presupuesto General de esta Junta Vecinal, para el año 2023, ha quedado definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 169.1, del R.D. Leg 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20.1, del R.D. 500/1990, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

INGRESOS

	Euros
A) Operaciones corrientes	
Cap. 1.–Impuestos directos	
Cap. 2.–Impuestos indirectos	
Cap. 3.–Tasas y otros ingresos	7.500,00
Cap. 4.–Transferencias corrientes	2.700,00
Cap. 5.–Ingresos patrimoniales	99.800,00
B) Operaciones de capital	
Cap. 6.–Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.–Transferencias de capital	7.000,00
Cap. 8.–Activos financieros	
Cap. 9.–Pasivos financieros	
Suma total de ingresos	117.000,0

GASTOS

	Euros
A) Operaciones corrientes	
Cap. 1.–Gastos de personal	
Cap. 2.–Gastos en bienes corrientes y servicios	36.880,00
Cap. 3.–Gastos financieros	120,00
Cap. 4.–Transferencias corrientes	
B) Operaciones de capital	
Cap. 6.–Inversiones reales	80.000,00
Cap. 7.–Transferencias de capital	
Cap. 8.–Activos financieros	
Cap. 9.–Pasivos financieros	
Suma total de gastos	117.000,00

Contra este acuerdo puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de la Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Cifuentes de Rueda, 20 de septiembre de 2023.–El Presidente, José Ignacio González Carpintero.

39642

Administración Local

Juntas Vecinales

GRULLEROS

Aprobado inicialmente por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 31 de julio de 2023, el Presupuesto general para el año 2023, queda expuesto al público por espacio de quince días, conforme establece el art. 169.1, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrán los interesados a que se refiere el art. 170, de la citada disposición, examinarlo y presentar reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes ante dicha Junta Vecinal, por alguno de los motivos señalados en el punto 2.º, de dicho artículo.

El Presupuesto general, se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se presentan reclamaciones.

En Grulleros, a 31 de julio de 2023.—El Presidente, Carmelo Aller Alonso.

39659

Administración Local

Juntas Vecinales

PALACIOS DEL SIL

La Junta Vecinal de Palacios del Sil, en sesión celebrada el día 23 de agosto de 2023, ha aprobado el Presupuesto General para 2023, el cual ha permanecido expuesto al público por término de quince días hábiles, sin que se hayan formulado reclamaciones en su contra.

En consecuencia, a tenor del referido acuerdo y en aplicación del punto 1 del artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Reguladora de las Haciendas Locales, queda aprobado definitivamente el Presupuesto General para 2023, cuyo resumen a nivel de capítulos es el siguiente:

INGRESOS

	Euros
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.–Impuestos directos	
Cap. 2.º.–Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.–Tasa y otros Ingresos	
Cap. 4.º.–Transferencias corrientes	
Cap. 5.º.–Ingresos patrimoniales	2.000,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.–Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.–Transferencias de capital	6.000,00
Cap. 8.º.–Activos financieros	
Cap. 9.º.–Pasivos financieros	
Total ingresos	8.000,00

GASTOS

	Euros
<i>Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.–Gastos de personal	
Cap. 2.º.–Gastos en bienes corrientes y servicios	300,00
Cap. 3.º.–Gastos financieros	
Cap. 4.º.–Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.–Inversiones reales	7.700,00
Cap. 7.º.–Transferencias de capital	
Cap. 8.º.–Activos financieros	
Cap. 9.º.–Pasivos financieros	
Total gastos	8.000,00

Lo que se hace público, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 y el artículo 20.3 del Real Decreto 500/90.

Contra el presente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, podrán interponer, por las personas y causas señaladas en el artículo 171 de la vigente Ley de Haciendas Locales, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la presente publicación.

Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime oportuno ejecutar.

En Palacios del Sil, a 19 de septiembre de 2023.–El Alcalde Pedáneo, julio del Amo Fernández.

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLIGUER

El Presupuesto General de esta Junta Vecinal, para el año 2023, ha quedado definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>A) Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.—Impuestos directos	
Cap. 2.º.—Impuestos indirectos	
Cap. 3.º.—Tasas y otros ingresos	1.000,00
Cap. 4.º.—Transferencias corrientes	10.000,00
Cap. 5.º.—Ingresos patrimoniales	61.500,00
<i>B) Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.—Enajenación de inversiones reales	
Cap. 7.º.—Transferencias de capital	8.000,00
Cap. 8.º.—Activos financieros	
Cap. 9.º.—Pasivos financieros	
Total ingresos	80.500,00

GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>A) Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.º.—Gastos de personal	
Cap. 2.º.—Gastos en bienes corrientes y servicios	16.400,00
Cap. 3.º.—Gastos financieros	100,00
Cap. 4.º.—Transferencias corrientes	
<i>B) Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.º.—Inversiones reales	64.000,00
Cap. 7.º.—Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Cap. 8.º.—Activos financieros	
Cap. 9.º.—Pasivos financieros	
Total gastos	80.500,00

Contra este acuerdo puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de la Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

En Villiguer, a 20 de septiembre de 2023.—El Presidente, Ricardo de la Varga Santamarta.

39645

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 de trabajo de ámbito provincial del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de León para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 (n.º Convenio 24002805011980). Vista el acta de fecha 12 de julio de 2023 de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de León para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 (n.º de Convenio 24002805011980) 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 24.10.2015), 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 12.06.2010), 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 06.07.1995), 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* 05.07.22) 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* 06.05.2022). 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, a 20 de septiembre de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díaz Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 Y 2026.

Capítulo I.—Disposiciones generales

- Artículo 1.º. Partes signatarias
- Artículo 2.º. Ámbito funcional
- Artículo 3.º. Ámbito territorial
- Artículo 4.º. Ámbito personal
- Artículo 5.º. Vigencia y duración
- Artículo 6.º. Denuncia
- Artículo 7.º. Normas supletorias

Capítulo II.—Cláusulas de empleo

- Artículo 8.º Contratación
 - Contrato indefinido
 - Contrato de duración determinada
 - Contrato de sustitución
 - Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos
 - Período de prueba
- Artículo 9.º Subrogación
- Artículo 10.º Jubilación

Capítulo III.—Clasificación profesional y promoción en el trabajo

- Artículo 11.º -Clasificación profesional
- Artículo 12.º Niveles funcionales

Capítulo IV.—Retribuciones

- Artículo 13.º Salario
- Artículo 14.º Incapacidad temporal
- Artículo 15.º
- Artículo 16.º Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 17.º Premio de vinculación
- Artículo 18.º Pluses
 - a) Plus de transporte:
 - b) Plus de Convenio
 - c) Plus de calidad
 - d) Plus de altura
 - e) Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad
 - f) Plus de nocturnidad:
 - g) Plus de domingos y festivos
 - h) Plus de ayuda por hijos discapacitados

Artículo 19.º Dietas

Artículo 20.º Horas extraordinarias

Artículo 21.º Antigüedad

Artículo 22.º Abono de salarios

Artículo 23.º Inaplicación de las condiciones de trabajo

Capítulo V.—Tiempo de trabajo

- Artículo 24.º Jornada laboral
- Artículo 25.º Vacaciones
- Artículo 26.º Descansos
- Artículo 27.º Licencias
 - Reducción de jornada por motivos familiares
 - Suspensión del contrato con reserva de puesto:
 - Permiso parental
 - Excedencia por cuidado de familiares:
 - Extinción del contrato de trabajo:
 - Protección de la maternidad:

Capítulo VI.—Derechos fundamentales de los trabajadores

- Artículo 28.º Igualdad de trato
- Artículo 29.º Principio de no discriminación
- Artículo 30.º Planes de igualdad
- Artículo 31.º Concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas
- Artículo 32.º Transparencia en la implantación del Plan de igualdad:
- Artículo 33.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Capítulo VII.—Régimen disciplinario
Artículo 34.º Tipificación de las faltas
Artículo 35.º - Sanciones
Capítulo VIII.—Derechos colectivos
Artículo 36.º Garantías sindicales
Artículo 37.º Delegados de personal
Capítulo IX.—Seguridad y salud laboral
Artículo 38.º Seguridad e higiene en el trabajo
Artículo 39.º Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo
Capítulo X.—Comisión paritaria del Convenio
Artículo 40.º Comisión paritaria
Capítulo XI.—Disposiciones adicionales
Artículo 41.º Formación
Artículo 42.º Drogodependencia
Artículo 43.º Medioambiente
Capítulo XII.—Disposiciones finales
Primera. - Indivisibilidad.
Segunda. - Cláusula de garantía salarial
Anexo I
Tabla salarial del Convenio Colectivo de trabajo
Anexo II
Tabla salarial del Convenio Colectivo de trabajo
Anexo III
Anexo IV

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 Y 2026.

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios de limpieza de edificios y locales de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de otra, la Central Sindical Comisiones Obreras (CCOO).

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industria dedicadas, en todo o en parte, a la limpieza de edificios, locales y/o industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleva a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como los trabajadores que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 2, que se hallen enclavados en la provincia, aun cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 4.º Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.º, apartado 3.º.

Artículo 5.º Vigencia y duración

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a 01-01-2023. Su duración será de cuatro años, hasta el 31-12-2026.

Artículo 6.º Denuncia.—

El presente Convenio se considerará denunciado un mes antes de la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita.

Este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 7.º Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tuvieran vigentes.

Capítulo II.—Cláusulas de empleo

Artículo 8.º Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y en el presente Convenio sectorial.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

Contrato de duración determinada

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una

duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Contrato de sustitución

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante, lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

El periodo de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal directivo y Técnicos titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este periodo, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el periodo de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 9.º Subrogación.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de Plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata,

la nueva adjudicataria deberá incorporar a su Plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su Plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, esta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II del I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- c. Fotocopia de RNT de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 10.º Jubilación

Aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en el sector de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

Jubilación parcial.

Los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y deseen acceder a la jubilación parcial podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo, según lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, pudiendo realizarse la contratación del sustituto por el porcentaje de jornada que deja vacante el trabajador jubilado parcialmente, o por otra jornada superior

Capítulo III. – Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 11.º - Clasificación profesional:

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio sectorial podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al grupo profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal directivo y Técnicos titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal administrativo.
- Grupo III: Mandos intermedios.
- Grupo IV: Personal operario.

Grupo I.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional Planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Grupo II.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de Primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Grupo III.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Definición grupo profesional I.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, Planificando y controlando el trabajo en todas sus

fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y Planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, Planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y Planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, Planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los Planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Definición grupo profesional II.

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Definición grupo profesional III.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Definición grupo profesional IV.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales(no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de

limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 12.º Niveles funcionales

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el presente artículo.

La retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional es la que figura en las tablas anexas.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV establecidos en este artículo. En este supuesto se expresará en

el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. de dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

Capítulo IV.—Retribuciones

Artículo 13.º Salario.

Los salarios pactados en el presente Convenio son para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 los que figuran en el Anexo I, II, III y IV habiéndose pactado para el año 2023, un incremento salarial del 2%, respecto de los vigentes en el año 2022, habiéndose pactado para el año 2024, un incremento salarial del 2,5%, respecto de los vigentes en el año 2023, habiéndose pactado para el año 2025 un incremento salarial del 3% respecto de los vigentes en 2024 y un incremento salarial para el año 2026 del 3,5 respecto de los vigentes en 2025..

Los respectivos atrasos, ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente Convenio al 1 de enero de 2023, se abonarán dentro de los tres meses siguientes al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 14.º Incapacidad Temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1.—En las situaciones de accidente laboral del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal.

Así mismo se complementará hasta el 100% de las retribuciones salariales en los casos de accidente no laboral que precisen hospitalización y mientras dure dicha hospitalización

2.—En los casos de intervenciones quirúrgicas y/u hospitalizaciones a excepción hecha del accidente no laboral, desde el momento del ingreso del trabajador en el centro hospitalario hasta que se produzca el alta médica definitiva del trabajador.

3.—En los casos de enfermedad común, el citado complemento del 100% será en la primera baja del año a partir de los 16 días de baja, en la segunda baja a partir del día 30 de baja. No se abonará complemento de Incapacidad Temporal en la tercera y sucesivas bajas a que se produzcan en el transcurso de un año desde la primera baja.

El complemento de las prestaciones por I.T al que se refiere los distintos apartados de este artículo se realizará sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, siempre que este haya sido un mes normal.

En los casos de pluriempleo el subsidio por I.T. será abonado al trabajador por las empresas, en régimen de pago delegado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la OM de 13 de octubre de 1967

Artículo 15.º

Los trabajadores con contratos por jornada inferior a la ordinaria del sector disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados en régimen de jornada completa, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Artículo 16.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias correspondientes a julio, Navidad y beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, por una cuantía de 30 días, podrá ser prorrateada mensualmente durante el año y en el supuesto de ser pagada dentro del primer trimestre del año siguiente, se abonará con arreglo al salario vigente el 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario en vigor en el momento de su percepción más la antigüedad correspondiente.

Artículo 17.º Premio de vinculación.

Se mantiene el premio de vinculación, consistente en una mensualidad, incluidos todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio, a aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de servicio en la misma empresa.

Artículo 18.º Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de transporte:

Con efectos desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del Convenio para los años 2021 y 2022 se eliminó el plus de transporte.

b) Plus de Convenio. -

Se establece un plus Convenio no compensable ni absorbible, proporcional a la jornada realizada, por un importe de 44,88 € mensuales para el año 2023; 46,00 € mensuales para el año 2024, 47,38 € mensuales para el año 2025 y para el año 2026 el importe será de 49,00 € mensuales. Este plus se abonará en 12 mensualidades.

c) Plus de calidad

En atención a las especiales características que concurren en el trabajo de los cristalereros, estos percibirán un plus de calidad que será abonado por la empresa cuando esta cualificación exista y por un importe de 36,37 € mensuales para el año 2023; 37,28 € mensuales para el año 2024; 38,40 € mensuales para el año 2025 y 39,74 € mensuales para el 2026.

d) Plus de altura

Se establece como plus de altura el 20% del salario del Convenio en los trabajos realizados a partir de tres metros de altura y se percibirá por hora o fracción de hora trabajada.

e) Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

Se establece, asimismo, un 20% sobre el salario del Convenio para los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

f) Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 06 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base que figura en cada momento en los Anexos I, II, III y IV del presente Convenio. Los trabajadores con contrato por jornada inferior a la ordinaria del sector cobrarán dicho plus en la proporción correspondiente a la jornada que realicen; La fórmula para el cálculo del valor de la hora nocturna será: salario base x 12, dividido por la jornada anual por 25%.

Los trabajadores con contrato por jornada inferior a la ordinaria del sector cobrarán dicho plus en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

g) Plus de domingos y festivos.

Los trabajadores que presten sus servicios en domingos y festivos, percibirán un plus de 25,25 € durante el año 2023; 25,88 € para el año 2024; 26,65 € para 2025; y durante el año 2026 la cantidad será de 27,59 €.

El citado plus no se abonará a los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en esos días.

h) Plus de ayuda por hijos discapacitados.

Las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad igual o superior al 33%, debidamente certificada su discapacidad por la autoridad competente, la de 40,18 €, durante el año 2023; 41,18 € para el año 2024; 42,42 € para el año 2025 y 43,90 € para el año 2026, complemento que se abonará por doce mensualidades, y que será percibido en proporción a la jornada realizada en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Artículo 19.º Dietas.

Las dietas establecidas en el presente Convenio tendrán la siguiente cuantía:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Dieta entera	29,61 €	30,35 €	31,26 €	32,36 €
Media dieta	11,13 €	11,41 €	11,75 €	12,16 €

Cuando se presuma que las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de “gastos a justificar”.

Artículo 20.º Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas “horas estructurales” en concepto previsto en el ANE. Las horas extraordinarias se abonará a un precio unitario que será el resultante de incrementar en un 10% el salario hora en cómputo anual para cuyo cálculo se incluirá el salario base del Convenio, los complementos salariales establecidos en este Convenio, que en cada caso fueran aplicables a cada trabajador, y las pagas extraordinarias, dividiendo el importe total entre la jornada fijada en el Convenio.

Artículo 21.º Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 5% sobre el salario que figura en las tablas salariales de los Anexos I, II, III y IV vigentes en cada momento.

La antigüedad se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla el trienio correspondiente.

Artículo 22.º Abono de salarios

Los salarios se abonarán por las empresas dentro del los cinco primeros días del mes siguiente al del devengo.

Las empresas velarán por la confidencialidad de los recibos salariales y siempre que sea posible se facilitarán a los trabajadores en sobre cerrado.

Artículo 23.º 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 artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio colectivo.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores; 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, este 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 solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

La Comisión paritaria del presente Convenio informará a la Comisión paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

*Capítulo V.–Tiempo de trabajo**Artículo 24.º Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 38 horas efectivas semanales y su equivalente anual de 1735 horas.

La reducción pactada no afectará a los contratos a tiempo parciales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesta y en disposición de realizar su labor.

En caso de jornada continuada, los quince minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Para los trabajadores que desarrollen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos cada periodo de 40 minutos equivaldrá a una hora.

Artículo 25.º Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de 31 días naturales, se disfrutarán según acuerdo entre empresa y trabajador y en caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante, se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de marzo a septiembre, ambos inclusive. En las empresas se confeccionará de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Aquellos trabajadores que presten sus servicios por cuenta de diversas empresas de limpieza disfrutarán sus vacaciones en el mismo periodo en todas ellas, teniendo en cuenta para este disfrute que marcará la prioridad en el señalamiento del periodo vacacional aquella empresa en la que más horas de jornada realice el trabajador y en el caso de igualdad de jornada la empresa en la que más antigüedad tenga el trabajador.

Artículo 26.º Descansos.

El personal que por no estar sometido a turnos su descanso semanal sea en día festivo y tenga que trabajar por necesidades de la empresa, tendrá derecho, en compensación al descanso semanal no realizado, al 100 por 100 más del salario habitual del día trabajado.

Artículo 27.º Licencias.

El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, que, transcrito literalmente, dice: “ El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
 - b) 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.
 - b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”
- Los días de permiso establecidos por accidente, enfermedad grave u hospitalización, podrán disfrutarse incluso en fechas distintas a la del inicio de la enfermedad u hospitalización, pudiendo asimismo acordarse el disfrute del permiso de forma fraccionada, mientras dure esta situación y hasta 7 días después del alta hospitalaria, previo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) Un máximo de 8 horas anuales para acompañar al médico a hijos con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente certificada su discapacidad por la Autoridad competente.

h) El trabajador también tendrá derecho a permiso retribuido el día del bautizo y el día de la comunión de sus hijos

g) Dos días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita. Se entenderá concedido el permiso, por silencio positivo, si la empresa no contesta negativamente y por escrito dentro de los 5 días siguientes.

Reducción de jornada por motivos familiares.

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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 por ciento.

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.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los Convenios Colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los Convenios Colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la Resolución de discrepancias.

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, conforme a lo establecido en Convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

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.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 periodo 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, esta 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 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores 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.

9. 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 4 a 8.

Permiso parental:

1. 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.

2. 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 periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, 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 periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Excedencia por cuidado de familiares:

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b),

4, 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Protección de la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del Médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Capítulo VI.–Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 28.º Igualdad de trato

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el Plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del Plan.
9. A incorporar en los Planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 29.º 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.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 30.º 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 obligadas a la elaboración de un Plan de igualdad en los términos previstos en la legislación, 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 establecidos en el capítulo III de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.º 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.

2. 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.

3. 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, condiciones de trabajo con inclusión de la auditoría salarial, ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral 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.

4. 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 32.º 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 33.º 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.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Capítulo VII.–Régimen disciplinario

Artículo 34.º Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.

- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 35.º - Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con pre valimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 Km. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Prescripción.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Capítulo VIII.—Derechos colectivos

Artículo 36.º Garantías Sindicales.

Los Comités de empresa o Delegados de personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.º Delegados de personal.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Capítulo IX.—Seguridad y salud laboral

Artículo 38.º Seguridad e higiene en el trabajo

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se Planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos

peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente Planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los Delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente Plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. de este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean

especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

Se entregará anualmente a los trabajadores dos buzos, dos batas, dos pares de zapatillas o un par de zuecos o uniforme completo al ingreso en la empresa, renovables por año, o cuando las prendas estén deterioradas.

Se dotará por las empresas del equipo de seguridad necesario.

Respecto al vestuario, la empresa de más de 50 trabajadores en cada centro, solicitará de cada uno de estos un cuarto apropiado para cambiarse el personal que trabaje en el mismo.

Las empresas se comprometen a mantener reuniones con los Delegados o Comités de empresa a fin de llegar a un acuerdo sobre la fórmula adecuada para el lavado y esterilizado de la ropa en centros sanitarios.

Artículo 39.º Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas garantizarán a los trabajadores, en los siguientes supuestos las cantidades que se detallan:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Incapacidad permanente total	18.246,68 €	18702,85 €	19.263,93 €	19.938,17 €
Incapacidad permanente absoluta o muerte	27.118,62 €	27.796,58 €	28.630,48 €	29.632,54 €
Gran invalidez	45.197,73 €	46.327,67 €	47.717,50 €	49.387,61 €

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior, la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Capítulo X.–Comisión paritaria del Convenio

Artículo 40.º Comisión paritaria.

Se nombra la Comisión paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes. Estará compuesta por cuatro representantes de CCOO, dos de FELE y dos de ASPEL. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- 1.º. - Interpretación del Convenio.
- 2.º. - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.º. - 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León

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

4.º. - Velar por el establecimiento de una política de empleo estable en el sector, pudiendo Plantearse en el seno de dicha Comisión propuestas a tal efecto. A este respecto, la Comisión paritaria se reunirá a fin de estudiar la realidad del sector en la provincia, en cuanto a empleo estable, y se propondrán porcentajes de empleo estable a cumplir por cada empresa, incluyendo dentro de dicha Plantilla estable, tanto a los trabajadores con contrato indefinido, como a los trabajadores con contrato de obra o servicio determinado.

Asimismo, dará traslado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.

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.

Capítulo XI.—Disposiciones adicionales

Artículo 41.º Formación.

Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el sector de limpieza de edificios y locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos Planteados en el vigente acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en el sector de limpieza de edificios y locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el sector de limpieza de edificios y locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Promover la realización de convocatorias de acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiempo de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del Estatuto de los trabajadores:

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, o acceder al trabajo a distancia si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de limpieza de edificios y locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 13.3 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio. En relación a esta función las empresas del sector de limpieza de edificios y locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 13.1 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del sector de limpieza de edificios y locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del sector de limpieza de edificios y locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

Artículo 42.º Drogodependencia.

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno por la empresa. Al personal que

se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes, como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 43.º Medioambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 2 del Decreto Legislativo 1/2015 de 12 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Capítulo XII.—Disposiciones finales

Primera. - Indivisibilidad. -

El articulado del presente Convenio y su Anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario

Segunda. - Cláusula de garantía salarial.

La cláusula de garantía salarial establecida en el Convenio cuya vigencia finalizó el día 31 de diciembre de 2009, queda en suspenso durante la vigencia del presente Convenio, y, volverá a ser efectiva a partir de la negociación del próximo Convenio, en los términos que en el mismo se establezcan.

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 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN 2023

TABLA SALARIAL AÑO 2023

Nivel	Grupo	Categoría profesional	Salario mes	Salario día
	Grupo III	Encargado General	1.185,76 €	
	Grupo III	Supervisor de Zona	1.110,25 €	
	Grupo III	Encargado de Grupo o Edificio	992,61 €	
	Grupo II	Oficial 1. ^a Administrativo	1.034,56 €	
	Grupo II	Oficial 2. ^a Administrativo	992,61 €	
	Grupo II	Auxiliar Administrativo	908,55 €	
Nivel II	Grupo IV	Conductor Limpiador		34,56 €
Nivel III	Grupo IV	Oficial de Oficio		33,11 €
Nivel III	Grupo IV	Especialistas		33,11 €
Nivel I	Grupo IV	Personal no cualificado Limpiador/a		30,35 €

- En todo caso se garantizará la percepción del SMI vigente en cada momento

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN – 2024

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Nivel	Grupo	Categoría profesional	Salario mes	Salario día
	Grupo III	Encargado General	1.215,41 €	
	Grupo III	Supervisor de Zona	1.138,01 €	
	Grupo III	Encargado de Grupo o Edificio	1.017,42 €	
	Grupo II	Oficial 1. ^a Administrativo	1.060,43 €	
	Grupo II	Oficial 2. ^a Administrativo	1.017,42 €	
	Grupo II	Auxiliar Administrativo	931,26 €	
Nivel II	Grupo IV	Conductor Limpiador		35,42 €
Nivel III	Grupo IV	Oficial de Oficio		33,94 €
Nivel III	Grupo IV	Especialistas		33,94 €
Nivel I	Grupo IV	Personal no cualificado Limpiador/a		31,10 €

- En todo caso se garantizará la percepción del SMI vigente en cada momento

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN -2025

TABLA SALARIAL AÑO 2025

Nivel	Grupo	Categoría profesional	Salario mes	Salario día
	Grupo III	Encargado General	1.251,87 €	
	Grupo III	Supervisor de Zona	1.172,15 €	
	Grupo III	Encargado de Grupo o Edificio	1.047,95 €	
	Grupo II	Oficial 1. ^a Administrativo	1.092,24 €	
	Grupo II	Oficial 2. ^a Administrativo	1.047,95 €	
	Grupo II	Auxiliar Administrativo	959,20 €	
Nivel II	Grupo IV	Conductor Limpiador		36,48 €
Nivel III	Grupo IV	Oficial de Oficio		34,96 €
Nivel III	Grupo IV	Especialistas		34,96 €
Nivel I	Grupo IV	Personal no cualificado Limpiador/a		32,04 €

- En todo caso se garantizará la percepción del SMI vigente en cada momento

ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN -2026

TABLA SALARIAL AÑO 2026

Nivel	Grupo	Categoría profesional	Salario mes	Salario día
	Grupo III	Encargado General	1.295,68 €	
	Grupo III	Supervisor de Zona	1.213,18 €	
	Grupo III	Encargado de Grupo o Edificio	1.084,62 €	
	Grupo II	Oficial 1. ^a Administrativo	1.130,47 €	
	Grupo II	Oficial 2. ^a Administrativo	1.084,62 €	
	Grupo II	Auxiliar Administrativo	992,77 €	
Nivel II	Grupo IV	Conductor Limpiador		37,76 €
Nivel III	Grupo IV	Oficial de Oficio		36,18 €
Nivel III	Grupo IV	Especialistas		36,18 €
Nivel I	Grupo IV	Personal no cualificado Limpiador/a		33,16 €

- En todo caso se garantizará la percepción del SMI vigente en cada momento

39543