



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: Excm. 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>.

Miércoles, 27 de septiembre de 2023. Número 185

S U M A R I O

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Anuncios

Ensanche y mejora de la carretera LE-6604. Tramo de LE-512 a Morilla de los Oteros	3
Ensanche y mejora de la carretera LE-5615 de LE-5610 (Villalboñe) a Solanilla	4
Ensanche y mejora de la carretera LE-5634 de N-625 a Villamondrín de Rueda	5
Nuevo puente sobre el arroyo de Riofrío en la carretera LE-5418 (Quintanilla del Monte)	6
Ensanche y mejora de la carretera LE-4723 Mondreganes	7
Ensanche y mejora de la carretera LE-6616, de N-601 a Santa Cristina de Valmadrigal	8
Nuevo puente sobre el arroyo de Rodiezmo en la carretera LE-3503 y mejora de intersección a Viadangos de Arbas	9
Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para ocho plazas de Oficial/a de Recaudación .	10
Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para tres plazas de Ordenanza	11
Bases de la convocatoria para la declaración de "Manifestaciones Populares de Interés Turístico Provincial", año 2023	12

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Alja del Infantado

Reglamento para el uso de la red de alcantarillado y de vertidos de aguas residuales	15
Modificación de créditos número 2/2023	16

Bañeza, La

Delegación de la Presidencia de la Comisión informativa permanente de Régimen Interior, Personal, Contratación, Hacienda y Especial de Cuentas	17
--	----

Bembibre

Padrones del impuesto de bienes inmuebles de naturaleza rústica y urbana	18
--	----

Carrocera

Ordenanza del abastecimiento domiciliario de agua potable	19
Ordenanza del servicio y la tasa por alcantarillado	20

Garrafe de Torío

Modificación de créditos	21
--------------------------------	----

Gradefes

Modificación de créditos número 01/2023	22
---	----

Mansilla de las Mulas

Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para una plaza de Peón de Limpieza	23
Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para una plaza de Oficial de Mantenimiento	25
Relación de admitidos y excluidos en proceso selectivo para dos plazas de Técnicos Jardín de Infancia	27

San Adrián del Valle

Padrón de la tasa del servicio de abastecimiento de agua	29
--	----

Villarejo de Órbigo

Delegación de funciones de la Alcaldía	30
--	----

Juntas Vecinales

Brañuelas y Villagatón

Enajenación de bienes patrimoniales	31
---	----

Pinos

Ordenanza del uso y aprovechamiento de los montes y otros bienes	39
--	----

San Andrés del Rabanedo

Ordenanza de la tasa por prestación de servicios de cementerio	40
--	----

Selga de Ordás

Ordenanza del abastecimiento domiciliario de agua potable	41
---	----

Valdeprado	
Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022	42
Aprobación inicial del Presupuesto para el ejercicio 2023	43
Villafalé	
Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2023	44
Villanófar	
Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2022	45
Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022	46
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	
Delegación Territorial de León	
Oficina Territorial de Trabajo	
Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza pública, saneamiento urbano, riego, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado de León 2022-2025	47
Convenio Colectivo de trabajo para las empresas distribuidoras de G.L.P., 2022-2025	71

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 22 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de “Ensanche y mejora de la carretera LE-6604. Tramo de LE-512 a Morilla de los Oteros (P.K. 2+500)”.

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91158

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 22 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de "Ensanche y mejora de la carretera LE-5615 de LE-5610 (Villalboñe) a Solanilla".

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91159

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 22 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de "Ensanche y mejora de la carretera LE-5634 de N-625 a Villamondrín de Rueda".

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91160

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 22 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de “Nuevo puente sobre el arroyo de Riofrío en la carretera LE-5418 (Quintanilla del Monte)”.

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91161

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 25 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de “Ensanche y mejora de la carretera LE-4723 Mondreganes”.

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91162

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 25 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de “Ensanche y mejora de la carretera LE-6616, de N-601 a Santa Cristina de Valmadrigal”.

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91163

Excma. Diputación Provincial de León

Por Decreto de la Presidencia de fecha 25 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el proyecto de las obras de “Nuevo puente sobre el arroyo de Rodiezmo en el p.k. 6+800 de la carretera LE-3503 y mejora de intersección a Viadangos de Arbas”.

A efectos de lo previsto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública el citado proyecto durante un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo el citado proyecto de obras puede ser examinado en las oficinas del Servicio de Fomento en León (plaza de la Regla, s/n, edificio Torreón), y en el apartado habilitado al efecto del Servicio de Fomento en la página web de la Diputación Provincial:

http://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Fomento/Proyectos_Exposicion_Publica/

En el caso de que no se presentaran reclamaciones o sugerencias dentro del plazo concedido al efecto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, sin necesidad de nueva resolución.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Infraestructuras, Parque Móvil y Productos de León (en el ejercicio de las competencias conferidas por delegación de la Presidencia, Resolución número 10.355/2023, de 13 de septiembre), Roberto Aller Llanos.

91164

Excma. Diputación Provincial de León

LISTA PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, DE 8 PLAZAS DE OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN

Resolución de la Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia, Decreto número 10733, de fecha 25 de septiembre de 2023, por la que se aprueba la lista provisional de las personas admitidas del proceso selectivo, mediante el sistema de concurso, para la cobertura de ocho plazas vacantes en la plantilla de la Diputación de León, de la categoría de Oficial/a de Recaudación, grupo C, subgrupo C1, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal 2022, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º 243/2022, de 22 de diciembre; *Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 13/2023, de 20 de enero; y *BOE* n.º 104/2023, de 2 de mayo).

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y de acuerdo con las Bases de las reguladoras del proceso selectivo, en virtud de la delegación efectuada por la Presidencia de esta Diputación mediante Decreto n.º 10355, de fecha 13 de septiembre de 2023, la Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia Resuelve:

Primero. Aprobar la lista provisional de personas admitidas (Anexo I) y excluidas (Anexo II) del citado proceso selectivo, con indicación de las causas de exclusión, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Esta lista (Anexos I y II) se encuentra expuesta al público, de acuerdo a las Bases que rigen el proceso selectivo, en página web <http://www.dipuleon.es> (Ciudadanía, Recursos Humanos y Empleo, Convocatorias de empleo estabilización), en el tablón de anuncios electrónico en Sede Electrónica (<https://sede.dipuleon.es>).

Segundo. Las personas excluidas, así como las que no figuran en la lista de admitidas ni en la de excluidas, dispondrán de un plazo único e improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la citada publicación, a fin de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

Para la subsanación de las solicitudes deberán seguir las instrucciones, que se mantendrán actualizadas, en la página web de la Diputación de León, "Ciudadanía, Recursos Humanos y Empleo, Modelos de solicitud, "Instrucciones subsanación procesos selectivos".

Aquellas personas que dentro del plazo señalado no subsanen los defectos, justificando sus derechos a ser admitidas, serán definitivamente excluidas del proceso selectivo.

Tercero. Finalizado el plazo de subsanación de defectos de las solicitudes y resueltas las alegaciones, si las hubiera, la Diputación de León publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA la resolución por la que se aprueba la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, así como la composición del Tribunal de selección.

León, 26 de septiembre de 2023.—La Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia, Ana María Arias González.

91165

Excma. Diputación Provincial de León

LISTA PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS

PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, DE 3 PLAZAS DE ORDENANZA

Resolución de la Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia, Decreto número 10772, de fecha 25 de septiembre de 2023, por la que se aprueba la lista provisional de las personas admitidas y excluidas del proceso selectivo, mediante el sistema de concurso, para la cobertura de tres plazas de la categoría de Ordenanza, grupo AgP, vacantes en la plantilla del Instituto Leonés de Cultura, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal 2022, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º 245/2022, de 24 de diciembre; *Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 13/2023, de 20 de enero; y *BOE* n.º 104/2023, de 2 de mayo).

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y de acuerdo con las Bases de las reguladoras del proceso selectivo, en virtud de la delegación efectuada por la Presidencia de esta Diputación mediante Decreto n.º 10355, de fecha 13 de septiembre de 2023, la Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia Resuelve:

Primero. Aprobar la lista provisional de personas admitidas (Anexo I) y excluidas (Anexo II) del citado proceso selectivo, con indicación de las causas de exclusión, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Esta lista (Anexos I y II) se encuentra expuesta al público, de acuerdo a las Bases que rigen el proceso selectivo, en página web <http://www.dipuleon.es> (Ciudadanía, Recursos Humanos y Empleo, Convocatorias de empleo estabilización), en el tablón de anuncios electrónico en Sede Electrónica (<https://sede.dipuleon.es>).

Segundo. Las personas excluidas, así como las que no figuran en la lista de admitidas ni en la de excluidas, dispondrán de un plazo único e improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la citada publicación, a fin de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

Para la subsanación de las solicitudes deberán seguir las instrucciones, que se mantendrán actualizadas, en la página web de la Diputación de León, "Ciudadanía, Recursos Humanos y Empleo, Modelos de solicitud, "Instrucciones subsanación procesos selectivos".

Aquellas personas que dentro del plazo señalado no subsanen los defectos, justificando sus derechos a ser admitidas, serán definitivamente excluidas del proceso selectivo.

Tercero. Finalizado el plazo de subsanación de defectos de las solicitudes y resueltas las alegaciones, si las hubiera, la Diputación de León publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA la resolución por la que se aprueba la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, así como la composición del Tribunal de selección.

León, 26 de septiembre de 2023.—La Diputada delegada de Recursos Humanos y de Coordinación de Áreas con la Presidencia, Ana María Arias González.

91166

Excma. Diputación Provincial de León

En virtud de la delegación efectuada por la Presidencia de esta Diputación, mediante Decreto n.º 10355, de 13/09/2023 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA anexo al n.º 177, de 15 de septiembre de 2023, el Sr. Diputado delegado de Turismo, mediante Decreto número 10726, de 22 de septiembre de 2023, ha resuelto aprobar la convocatoria y Bases reguladoras para la Declaración de Manifestaciones Populares de Interés Turístico Provincial, año 2023, Bases que son del siguiente tenor:

BASES ESPECÍFICAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA DECLARACIÓN DE “MANIFESTACIONES POPULARES DE INTERÉS TURÍSTICO PROVINCIAL”, AÑO 2023

Primera. - Objeto y finalidad. - Con el fin de garantizar el apoyo a las manifestaciones que constituyen el más fiel reflejo de la civilización y herencia histórica y cultural de la provincia de León, se establecen las presentes Bases, cuyo cumplimiento implicará el reconocimiento del “Interés Turístico Provincial”. Las efemérides que podrán ser así identificadas, deberán reunir obligatoriamente los siguientes requisitos:

- Singularidad de la celebración, es decir, aquella que en sus elementos esenciales contenga aspectos peculiares que la diferencien respecto de las que se celebren en otras localidades. El acontecimiento se celebrará de forma periódica y definida.
- Marcada tradición popular, se refiere a que el motivo de la celebración deberá ser exclusivamente el arraigo popular. No se tendrán en cuenta los eventos originados por intereses privados o particulares de carácter comercial o similar, ni los que no respeten los animales, personas y el entorno monumental y paisajístico. El valor cultural vendrá determinado por la implicación de algún elemento de vinculación cultural: bienes declarados de interés cultural, gastronomía, expresiones artísticas, etc.
- Antigüedad, acreditada con un periodo mínimo de celebración de 30 años. Asimismo, se considerarán los acontecimientos centenarios que se recuperen tras años de celebración interrumpida.

La presente convocatoria tiene por objeto la declaración y reconocimiento del “Interés Turístico Provincial” de las manifestaciones populares leonesas que se ajusten a los requisitos establecidos en la presente convocatoria, durante el año 2023, con el fin de contribuir al mantenimiento y difusión de las mismas, puesto que constituyen un reclamo importante para los potenciales visitantes y turistas interesados en el conocimiento de hábitos ancestrales, al tiempo que garantizan la pervivencia de nuestra cultura, de nuestras costumbres más especiales.

Se considerarán manifestaciones populares, con carácter general, las romerías, las fiestas, demostraciones populares y otros acontecimientos singulares y repetidos como mínimo durante más de 30 años en la provincia de León.

El reconocimiento del “Interés Turístico Provincial”, no implica la concesión de ayuda económica alguna.

Segunda. - Beneficiarios. - Podrán obtener la condición de beneficiarios de la presente convocatoria los Ayuntamientos, Juntas Vecinales, Centros de Iniciativas Turísticas, Asociaciones Culturales o colectivos legalmente constituidos, que asuman la organización de los acontecimientos objeto de posible declaración, de acuerdo con los requisitos establecidos en las presentes Bases.

Tercera. - Obligaciones del beneficiario. - Los beneficiarios deberán acreditar la organización y celebración de la manifestación reconocida, de acuerdo a las especificidades expresadas en la Memoria y documentación relativa a los actos que la integren.

Cuarta. - Forma y plazo de presentación de las solicitudes. - Las solicitudes se presentarán en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la fecha de la publicación de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA; se dirigirán al Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de León, conforme al modelo que se establece en el Anexo I de las presentes Bases, y se presentarán en el Registro Electrónico General de la Diputación.

A la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Memoria explicativa con el contenido y amplitud que permita un conocimiento real de la celebración. Deberá acreditar de modo fehaciente, como mínimo, el origen, la antigüedad, la raigambre tradicional, y el valor cultural. Incluirá además la fecha y la descripción de los actos que conformen la celebración.

- Información gráfica y/o enlace a documentación audiovisual del acontecimiento que permita un conocimiento real y didáctico de su contenido.
- Los documentos que el solicitante considere de interés.
- Fotocopia del documento de identificación fiscal de la Entidad solicitante.

Quinta. - Procedimiento de reconocimiento y resolución. - A la vista de la documentación presentada, la Diputación de León (Servicio de Turismo- Sección de Atención Turística), iniciará la evaluación, para lo que será posible recabar cuantos informes y asesoramiento técnico se considere necesario, tanto de Instituciones (Instituto Leonés de Cultura, etc.), como de etnógrafos u otros profesionales de acreditada reputación.

El plazo máximo para resolver la presente convocatoria será de seis meses, a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Diputación de León, podrá actuar de oficio declarando de "Interés Turístico Provincial" aquellas expresiones en las que concurren los requisitos reflejados en estas Bases y que, sin embargo, no hayan presentado la solicitud correspondiente, siempre que los organizadores acepten tal reconocimiento.

Las declaraciones de "Interés Turístico Provincial" lo serán mientras concurren las circunstancias que motivaron su declaración, para lo que la Institución provincial podrá requerir la información que considere oportuna a los beneficiarios en cualquier momento.

Desde la Sección de Atención Turística –Servicio de Turismo- de la Diputación de León, se verificarán, de modo aleatorio, las celebraciones reconocidas de "Interés Turístico Provincial", con el fin de obtener evidencia razonable del genuino contenido de los actos de la celebración, a cuyo fin se podrá requerir al beneficiario la remisión de la información que se considere necesaria.

La evidencia de alteraciones en el contenido de la celebración que supongan la ausencia de las peculiaridades que motivaron el reconocimiento, puede generar la anulación de la consideración del "Interés Turístico Provincial".

La revocación del reconocimiento, exigirá informe técnico previo y acuerdo del mismo órgano que haya concedido la declaración y se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, previa audiencia de la entidad beneficiaria.

La declaración de "Interés Turístico Provincial" favorecerá la difusión de los acontecimientos así considerados, en cuantas acciones turísticas desarrolle la Diputación de León y las características técnicas de los eventos lo permitan.

Sexta. - Recursos. - Contra los acuerdos de aprobación de la convocatoria y de resolución de la misma, que ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación y notificación, respectivamente.

Asimismo, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, ante el Ilmo. Sr. presidente, en el plazo de un mes.

No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente, o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición».

ANEXO I

SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE “MANIFESTACIÓN POPULAR DE INTERÉS TURÍSTICO PROVINCIAL”

D./D.^a, con DNI número y domicilio en, calle, CP, en calidad de (1) de (2), con domicilio a efectos de notificación en calle, CP localidad, teléfono: Email:

Expone:

Que creyendo reunir los requisitos establecidos en la convocatoria de declaración de “Manifestaciones de Interés Turístico Provincial”, se compromete a realizar en su totalidad la actividad o el programa de actividades para el que pide el reconocimiento y, para ello

Solicita:

Sea admitida la presente con la documentación adjunta, para su inclusión en el Programa de reconocimiento del Interés Turístico Provincial a favor de

En, a de de 2023

El solicitante,

(Firma y sello)

Fdo.:

(1) Alcalde, Presidente J.V., Entidad, interesado en general o su representante.

(2) Ayuntamiento, Junta Vecinal, Entidad.

León, 26 de septiembre de 2023.—El Diputado delegado de Turismo, Octavio González Alonso.

91167

Administración Local

Ayuntamientos

ALIJA DEL INFANTADO

En la Secretaría municipal y a los efectos del artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se halla expuesto al público el acuerdo provisional de aprobación del Reglamento para el uso de la red de alcantarillado y de vertidos de aguas residuales del Excmo. Ayuntamiento de Alija del Infantado y el texto del Reglamento adoptado por la Corporación en Pleno en sesión celebrada el día 13 de septiembre de 2023.

Los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, contra la aprobación de dicho Reglamento con sujeción a las normas que a continuación se indican:

- a) Plazo de exposición pública y de presentación de reclamaciones: Treinta días hábiles a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.
- b) Oficina de presentación: Secretaría
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento en Pleno.

En Alija del Infantado, a 20 de septiembre de 2023.—El Alcalde, José María Sánchez Córdoba.

39992

Administración Local

Ayuntamientos

ALIJA DEL INFANTADO

Por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el pasado día 13 de septiembre de 2023, se aprobó provisionalmente el expediente de modificación al presupuesto de gastos por créditos extraordinarios y suplementos de créditos 2/2023.

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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Alija del Infantado, a 20 de septiembre de 2023—El Alcalde, José María Sánchez Córdoba.

39994

Administración Local

Ayuntamientos

BAÑEZA, LA

Por Decreto de Alcaldía n.º 2023-0780 de fecha 22 de septiembre, se dictó la siguiente Resolución:

“Resolución de Alcaldía.

Vistos los acuerdos de fecha 14 de julio de 2023, adoptados por mayoría absoluta, relativos a la creación, composición, competencias y periodicidad de las Comisiones informativas permanentes.

Considerando el artículo 15.7 del Reglamento Orgánico municipal cuya literalidad es la siguiente:

“La Presidencia nata de todas las Comisiones informativas corresponde al Alcalde que podrá delegar el ejercicio de las funciones de la Presidencia en favor del miembro de cada Comisión que tenga por conveniente, sin perjuicio de la reasunción de las funciones delegadas en caso de asistencia a las sesiones.”

En virtud de las facultades que me confiere el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

Resuelvo:

Primero.—Delegar la presidencia efectiva de la Comisión informativa permanente de Régimen Interior, Personal, Contratación, Hacienda y Especial de Cuentas en el Concejal de Hacienda y Deportes, don Luis Fernando Miguélez Huerta.

Segundo.—La presente Resolución surtirá efectos desde el día de la fecha de su firma y se entiende indefinida salvo revocación expresa en contra, debiendo ser publicada en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento de La Bañeza y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Tercero.—Notificar al interesado, don Luis Fernando Miguélez Huerta, la presente Resolución a los efectos oportunos.

Cuarto.—Transcribir esta Resolución al Libro de Resoluciones de la Alcaldía y dar cuenta de la misma al Pleno de la Corporación en la siguiente sesión ordinaria que celebre”.

En La Bañeza, a 25 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Javier Carrera de Blas.

40063

Administración Local

Ayuntamientos

BEMBIBRE

La señora Alcaldesa del Ayuntamiento de Bembibre, doña Silvia Cao Fornís aprobó por Decreto n.º 0560/2023 y n.º 0561/2023 de 19 de septiembre de 2023 los siguientes Padrones o listados de contribuyentes:

Primero. Aprobar “Padrón de IBI rústica ejercicio 2023” por un importe de cuatro mil setecientos cuarenta y cuatro euros con cincuenta y dos céntimos (4.744,52 €).

Segundo. Aprobar “Padrón de IBI urbana ejercicio 2023” por un importe de un millón seiscientos cincuenta y dos mil ciento seis euros con ochenta y cuatro céntimos (1.651.106,84 €).

Mediante el presente anuncio se notifican las liquidaciones colectivamente, de conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria y Ordenanzas reguladoras de tales ingresos, y quedan de manifiesto al público en las Oficinas de Recaudación de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Bembibre. Contra estas liquidaciones cuyas cuotas figuran en los mencionados Padrones, podrán los interesados interponer los siguientes recursos:

Contra las liquidaciones de tributos (impuestos, tasas y contribuciones especiales):

- Recurso de reposición ante la Alcaldesa del Ayuntamiento en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Transcurrido un mes desde la interposición sin recibir notificación de Resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto y quedará expedita la vía contencioso-administrativa.
- Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en León, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición, si es expreso, o en el plazo de seis meses a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto, en el supuesto de que la Administración no resolviera expresamente.
- Podrán utilizar cualquier otro recurso que crean conveniente.

Asimismo, se pone en conocimiento de los contribuyentes y usuarios afectados que queda abierto el cobro en período voluntario desde el 5 de octubre hasta el día 5 de diciembre de 2023, ambos inclusive.

De los recibos no domiciliados será emitido un documento de ingreso, con el que deberá acudir a su entidad bancaria para hacer efectivo el pago.

Transcurrido el período voluntario de pago sin que se hubiese satisfecho la deuda, se seguirá la cobranza por la vía administrativa de apremio.

En Bembibre, a 22 de septiembre de 2023.—La Alcaldesa, Silia Cao Fornís.

39815

36,10 euros

Administración Local

Ayuntamientos

CARROCERA

Por el Pleno de esta Corporación, reunido en sesión ordinaria de fecha 21 de septiembre de 2023 fue adoptado provisionalmente el acuerdo de aprobación de la modificación de la Ordenanza reguladora de la tasa por prestación del servicio de abastecimiento de agua potable a domicilio.

Dicho acuerdo y Ordenanza permanecerán expuestos al público en estas dependencias municipales por término de treinta días hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efectos de examen y reclamaciones.

En el supuesto de que no se hubieran formulado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

En Carrocera, a 22 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Luciano Yanútolo Suárez.

40003

Administración Local

Ayuntamientos

CARROCERA

Por el Pleno de esta Corporación, reunido en sesión extraordinaria de fecha 21 de septiembre de 2023 fue adoptado provisionalmente el acuerdo de aprobación de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del servicio y la tasa por alcantarillado.

Dicho acuerdo y Ordenanza permanecerán expuestos al público en estas dependencias municipales por término de treinta días hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efectos de examen y reclamaciones.

En el supuesto de que no se hubieran formulado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

En Carrocera, a 22 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Luciano Yanútolo Suárez.

40005

Administración Local

Ayuntamientos

GARRAFE DE TORÍO

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería y mayores ingresos por la cantidad de 260.605,48 euros, por acuerdo del Pleno de fecha 21-09-23, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento

[<http://garrafedetorio.sedelectronica.es>].

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

En Garrafe de Torío, a 25 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Miguel Flecha García.

40010

Administración Local

Ayuntamientos

GRADEFES

“Por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 5 de septiembre de dos mil veintitrés, se aprobó provisionalmente el expediente de modificación al presupuesto de gastos por créditos extraordinarios y suplementos de créditos n.º 01/2023.

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.

Lo que se hace público para general conocimiento

En Gradefes, a 21 de septiembre de 2023.—El Alcalde, Leonides Bayón Fernández.

39828

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Resolución de Alcaldía de fecha 21 de septiembre de 2023, del Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas por la que se aprueban la lista definitiva de admitidos y excluidos en el proceso de estabilización de una plaza como laboral fijo, proceso de estabilización Peón de Limpieza en este Ayuntamiento, junto con la designación del Tribunal selectivo, del siguiente tenor literal:

Primero.—Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos para participar en el proceso selectivo para la estabilización de una plaza de Peón de Limpieza en el Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas.

Segundo.—Vistas las propuestas de miembros realizadas por los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal que realizará la selección, designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar de acuerdo con los requisitos y méritos recogidos en las Bases reguladoras del procedimiento de selección, a los siguientes miembros:

Miembro	Identidad
Presidente	Doña María Dolores Granell Rosario
Suplente	Don Luis Mariano Martínez Alonso
Secretario	Doña María Lorena García Valladares
Suplente	Doña María José Estévez Vázquez
Vocal	Don José Fernández Díaz
Suplente	Don Salustiano Fernández Tomillo
Vocal	Don Carlos Manuel Gómez Fidalgo
Suplente	Doña M. ^a . Teresa Cadenas del Blanco
Vocal	Doña Natalia Fuertes Marcos
Suplente	Don Rodrigo Raposo García

Tercero.—Publicar las referidas listas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la Sede Electrónica alojada en la siguiente dirección

(<https://ayto-mansilla.sedelectronica.es/info.0>).

Cuarto.—Transcribir el presente Decreto en el Libro Oficial de Resoluciones.

Quinto.—Dar cuenta al Pleno de la Corporación de la Resolución en la primera sesión ordinaria que este celebre, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

ANEXO I- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS

Interesado	DNI
Ruiz García María Cristina	***0790**
Nicolás Gallego Verónica	***2997**
Nieto Casado Manuel Fernando	***6175**
Bascones Diez María del Mar	***2445**
Paunero Pastor David	***3821**

ANEXO II- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES EXCLUIDOS.

No hay

Contra el presente anuncio que no pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Mansilla de las Mulas, a 21 de septiembre de 2023.–La Alcaldesa-Presidenta, María del Camino Lozano García.

39786

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Resolución de Alcaldía de fecha 31 de marzo de 2023, del Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas por la que se aprueban la lista definitiva de admitidos y excluidos en el proceso de estabilización de una plaza como laboral fijo, proceso de estabilización Oficial de Mantenimiento en este Ayuntamiento, junto con la designación del Tribunal selectivo, del siguiente tenor literal:

Primero.—Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos para participar en el proceso selectivo para la estabilización de una plaza de Oficial de Mantenimiento en el Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas.

Segundo.—Vistas las propuestas de miembros realizadas por los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal que realizará la selección, designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar de acuerdo con los requisitos y méritos recogidos en las Bases reguladoras del procedimiento de selección, a los siguientes miembros:

Miembro	Identidad
Presidente	Doña María Dolores Granell Rosario
Suplente	Don Luis Mariano Martínez Alonso
Secretario	Doña María Lorena García Valladares
Suplente	Doña María José Estévez Vázquez
Vocal	Don José Fernández Díaz
Suplente	Don Salustiano Fernández Tomillo
Vocal	Don Carlos Manuel Gómez Fidalgo
Suplente	Doña M. ^a Teresa Cadenas del Blanco
Vocal	Doña Natalia Fuertes Marcos
Suplente	Don Rodrigo Raposo García

Tercero.—Publicar las referidas listas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la Sede Electrónica alojada en la siguiente dirección

(<https://ayto-mansilla.sedelectronica.es/info.0>).

Cuarto.—Transcribir el presente Decreto en el Libro Oficial de Resoluciones.

Quinto.—Dar cuenta al Pleno de la Corporación de la Resolución en la primera sesión ordinaria que este celebre, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

ANEXO I- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS

Interesado	DNI
Colinas Regueras Néstor	***3151**

ANEXO II- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES EXCLUIDOS.

No hay

Contra el presente anuncio que no pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Mansilla de las Mulas, a 21 de septiembre de 2023.–La Alcaldesa-Presidenta, María del Camino Lozano García.

39790

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Resolución de Alcaldía de fecha 21 de septiembre de 2023, del Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas por la que se aprueban la lista definitiva de admitidos y excluidos en el proceso de estabilización de una plaza como laboral fijo, proceso de estabilización dos Técnicos de Jardín de Infancia en este Ayuntamiento, junto con la designación del Tribunal selectivo, del siguiente tenor literal:

Primero.—Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos para participar en el proceso selectivo para la estabilización de dos plazas de Técnico de Jardín de Infancia en el Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas.

Segundo.—Vistas las propuestas de miembros realizadas por los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal que realizará la selección, designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar de acuerdo con los requisitos y méritos recogidos en las Bases reguladoras del procedimiento de selección, a los siguientes miembros:

Miembro	Identidad
Presidente	Doña María Pilar Ollé García
Suplente	Doña M. ^a Teresa Cadenas del Blanco
Secretario	Don Víctor Santiago Medina
Suplente	Doña Ana María Martínez Rodríguez
Vocal	Doña M. ^a José Estévez Vázquez
Suplente	Doña M. ^a Lorena García Valladares
Vocal	Doña Asunción Álvarez López
Suplente	Doña María Pilar Chamorro González
Vocal	Doña Beatriz Carrillo Colino
Suplente	Doña M. ^a Paz González Álvarez

Tercero.—Publicar las referidas listas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la Sede Electrónica alojada en la siguiente dirección

(<https://ayto-mansilla.sedelectronica.es/info.0>).

Cuarto.—Transcribir el presente Decreto en el Libro Oficial de Resoluciones.

Quinto.—Dar cuenta al Pleno de la Corporación de la Resolución en la primera sesión ordinaria que este celebre, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

ANEXO I- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS

Interesado	DNI
Valiente Gómez Nerea	***6483**
Martínez Arenales Mónica	***8423**
Rubio Álvarez Margarita	***2050**
Ruiz García María Cristina	***0790**
Martínez Vallejo M. ^a Nieves	***2261**
Grandoso González Lorena	***5742**
García Brezmes Judit	***3094**
Barreales Rubio Raquel	***4686**
Diez Guerra Judit	***4916**
Medina González Lidia	***6051**
Castro Fresno Mónica	***9804**
Rodríguez Ruano Raquel	***5919**
Fontao Almeida Rita	***7749**
Astorga Álvarez Patricia	***6356**
Cabezudo Gómez Patricia	***4170**
Rocha Fraile Lorena	***6767**
Cascon Llanes Andrea	***6849**
López González María Cristina	***4243**

ANEXO II- LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES EXCLUIDOS.

No hay

Contra el presente anuncio que no pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Mansilla de las Mulas, a 21 de septiembre de 2023.–La Alcaldesa-Presidenta, María del Camino Lozano García.

39795

Administración Local

Ayuntamientos

SAN ADRIÁN DEL VALLE

A los efectos de notificación colectiva previstos en el artículo 102.3 y concordantes de la Ley General Tributaria, se hace público que, por sendos Decretos de Alcaldía de fecha 15 de septiembre de 2023, han sido aprobados los Padrones tributarios correspondientes a la tasa por suministro de agua del primer y segundo trimestre del ejercicio 2023 y de la tasa por el servicio de alcantarillado del primer y segundo trimestre del ejercicio 2023.

Contra las liquidaciones en ellos contenidas podrán los interesados interponer recurso de reposición ante el Presidente de la Corporación, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Transcurrido un mes desde la interposición sin recibir notificación de la Resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto. Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de esta provincia de León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación de la desestimación, cuando esta sea expresa, o en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que deba entenderse desestimado el referido recurso de reposición de forma presunta. Sin perjuicio de interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

En San Adrián del Valle, a 19 de septiembre de 2023.—El Alcalde-Presidente, Francisco Prieto Ramos.

39758

23,50 euros

Administración Local

Ayuntamientos

VILLAREJO DE ÓRBIGO

Por Decreto de Alcaldía de fecha 25 de septiembre, se resuelve delegar en el Teniente de Alcalde de la Corporación municipal, D. Balbino Santos Martínez, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, 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 25 de septiembre de 2023.—El Alcalde, José Manuel Acebes Alonso.

40052

Administración Local

Juntas Vecinales

BRAÑUELAS Y VILLAGATÓN

Advertido error en el anuncio publicado en este BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA en fecha 23 de marzo de 2023, se deja sin efecto dicho anuncio y se sustituye por el presente.

El Pleno de las Juntas Vecinales en sesión ordinaria celebrada el día 11 de marzo de 2023 reunido con la mayoría exigida legalmente, acordó por unanimidad de los asistentes, aprobar inicialmente la enajenación de los bienes patrimoniales siguientes, propiedades de las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón:

Referencia catastral:	0041004QH3204S0001ZT
Localización	Cr. Villagatón-Brañuelas, 20, 24360 Villagatón (León)
Clase	Urbano
Término municipal	Villagatón-Brañuelas
Uso principal	Residencial
Lindes	Norte: Carretera de Villagatón y referencia catastral: 0041004qh3204s0001zt Sur: 0041006qh3204s0001ht, Este: 0041006qh3204s0001ht, Oeste: 0041003qh3204s0001st
Superficie construida	924 m ²
Superficie gráfica	1.908 m ²
Año de construcción	1950
Titulares	Junta Vecinal Villagatón, el 50% y Junta Vecinal de Brañuelas, el 50%
Inscrita Registro Propiedad	Fecha: 25 de agosto de 2020, número finca: 4830, asiento: 1, tomo: 1961, libro: 47, folio: 51
Inscrita en Inventario bienes	Inventario de JV Villagatón: mayo/2020, número orden: 1-1-5, páginas: 36,37 y 38 Inventario de JV Brañuelas: mayo/2020, número orden: 1-1-4, páginas: 33, 34 y 35
Referencia catastral:	0041006QH3204S0001HT
Localización	Cr Villagatón-Brañuelas, 22, 24360 Villagatón (León)
Término municipal	Villagatón-Brañuelas
Clase	Urbano
Uso principal	Residencial
Lindes	Norte: Carretera de Villagatón, Sur: 24214A040000090000PK Este: 24214A040000090000PK, Oeste: 0041002qh3204s0001et
Superficie construida	63 m ²
Superficie gráfica	2517 m ²
Año de construcción	1950
Titulares	Junta Vecinal Villagatón, el 50% y Junta Vecinal Brañuelas, el 50%
Inscrita Registro Propiedad	Fecha: 25 de agosto de 2020, número finca: 4831, asiento: 1, tomo: 1961, libro: 47, folio: 53
Inscrita en Inventario bienes	Inventario de JV de Villagatón: N.º orden: 1-1-7, páginas: 42, 43 y 44 Inventario de JV de Brañuelas: N.º orden: 1-1-6, páginas: 39, 40 y 41

El procedimiento para su enajenación será subasta pública.

El acuerdo de enajenación se expondrá en los tablones de anuncios de las Juntas Vecinales de Villagatón y de Brañuelas así como en lugares de costumbre, por un periodo de 20 días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que estimen o consideren oportunas, que en su caso serán resueltas por el órgano competente. Si no se presentan reclamaciones, el acuerdo se entenderá elevado a definitivo.

A tales efectos el expediente se encuentra a disposición, para su examen y consulta en las oficinas de las Juntas Vecinales.

La eficacia del acuerdo de enajenación quedará condicionada a que por parte de la Exma. Diputación Provincial se produzca la autorización/ dación de cuentas correspondiente prevista en

la legislación vigente y en concreto en el Decreto 256/1990 de 13 de diciembre, por el que por parte de la Junta de Castilla y León se delegan el ejercicio de determinadas funciones de titularidad de la Comunidad Autónoma en las Diputaciones Provinciales.

A partir de la fecha de esta publicación se abre plazo de presentación de ofertas conforme al pliego de cláusulas administrativas siguientes, quedando condicionada la licitación a la autorización de enajenación por la Diputación Provincial:

“PLIEGO DE CONDICIONES ENAJENACIÓN BIENES COMUNALES”

Se anuncia la enajenación en subasta pública de los siguientes bienes inmuebles propiedad de las Juntas Vecinales de Brañuelas y de Villagatón.

Pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir en la enajenación de los bienes inmuebles patrimoniales denominados “Casa de Carbonífera”, propiedad de las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón

Cláusula primera. Objeto y calificación

Constituye el objeto del contrato la enajenación por las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón de los siguientes bienes calificados como patrimoniales:

Referencia catastral:	0041004QH3204S0001ZT
Localización	Cr. Villagatón-Brañuelas, 20, 24360 Villagatón (León)
Clase	Urbano
Término municipal	Villagatón-Brañuelas
Uso principal	Residencial
Lindes	Norte: Carretera de Villagatón y referencia catastral: 0041004qh3204s0001zt Sur: 0041006qh3204s0001ht, Este: 0041006qh3204s0001ht, Oeste: 0041003qh3204s0001st
Superficie construida	924 m ²
Superficie gráfica	1.908 m ²
Año de construcción	1950
Titulares	Junta Vecinal de Villagatón, el 50% y Junta Vecinal de Brañuelas, el 50%
Inscrita Registro Propiedad	Fecha: 25 de agosto de 2020, número finca: 4830, asiento: 1, tomo: 1961, libro: 47, folio: 51
Inscrita en Inventario bienes	Inventario de JV de Villagatón: mayo/2020, número orden: 1-1-5, páginas: 36,37 y 38 Inventario de JV de Brañuelas: mayo/2020, número orden: 1-1-4, páginas: 33, 34 y 35
Referencia catastral:	0041006QH3204S0001HT
Localización	Cr. Villagatón-Brañuelas, 22, 24360 Villagatón (León)
Término municipal	Villagatón-Brañuelas
Clase	Urbano
Uso principal	Residencial
Lindes	Norte: Carretera de Villagatón, Sur: 24214A040000090000PK Este: 24214A040000090000PK, Oeste: 0041002qh3204s0001et
Superficie construida	63 m ²
Superficie gráfica	2.517 m ²
Año de construcción	1950
Titulares	Junta Vecinal de Villagatón, el 50% y Junta Vecinal de Brañuelas, el 50%
Inscrita Registro Propiedad	Fecha: 25 de agosto de 2020, número finca: 4831, asiento: 1, tomo: 1961, libro: 47, folio: 53
Inscrita en Inventario bienes	Inventario de JV de Villagatón: N.º orden: 1-1-7, páginas: 42, 43 y 44 Inventario de JV de Brañuelas: N.º orden: 1-1-6, páginas: 39, 40 y 41

El contrato definido tiene la calificación de contrato privado, tal y como establece el artículo 9 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Cláusula segunda. Destino de los bienes que se enajenan

Los bienes que se enajenan deberán destinarse, única y exclusivamente, a actividades empresariales compatibles con el desarrollo sostenible, no admitiéndose otro destino. Si no se cumple esta condición, procederá la resolución del contrato, revertiendo los bienes enajenados a las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón.

Cláusula tercera. Procedimiento de selección y adjudicación

La adquisición tendrá lugar mediante subasta pública, en el que cualquier interesado podrá presentar una oferta.

Para la valoración y determinación de las proposiciones y cuál de ellas es la mejor, se atenderá a la oferta económica y se valorará la acreditación de un proyecto empresarial y la creación de un número mínimo de empleos

Cláusula cuarta. Presupuesto base de licitación

El presupuesto base de licitación asciende a la cuantía de sesenta y seis mil cuatrocientos veintiséis (66.426) euros, cantidad descrita de valor tipo de venta, según valoración realizada por los Servicios Técnicos competentes.

Cláusula quinta. Acreditación de la aptitud para contratar

Podrán presentar ofertas las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar y no estén incursas en prohibiciones para contratar.

1. La capacidad de obrar se acreditará:

- a) En cuanto a personas físicas, mediante la fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.
- b) En cuanto a personas jurídicas, mediante la fotocopia compulsada del CIF y la escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, en los que consten las normas por las que se regula su actividad, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro público que corresponda, según el tipo de persona jurídica de que se trate.

Cláusula sexta. Garantía

De acuerdo con el artículo 137.6 de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas, para participar en el procedimiento los licitadores deberán constituir una garantía por importe del 5 por ciento del valor del presupuesto base de licitación.

La garantía se depositará:

- En la Caja General de Depósitos o en sus sucursales encuadradas en las Delegaciones de Economía y Hacienda, o en la Caja o establecimiento público equivalente de las Comunidades Autónomas o Entidades locales contratantes ante las que deban surtir efecto cuando se trate de garantías en efectivo. También podrá hacerse efectiva mediante transferencia a las cuentas bancarias:
- Ante el órgano de contratación, cuando se trate de certificados de inmovilización de valores anotados, de avales o de certificados de seguro de caución.

Cláusula séptima. Presentación de ofertas y documentación administrativa

7.1 Condiciones previas

Las proposiciones de los interesados deberán ajustarse a los pliegos y documentación que rigen la licitación, y su presentación supone la aceptación incondicionada por el licitador del contenido de la totalidad de sus cláusulas o condiciones, sin salvedad o reserva alguna.

Cada licitador no podrá presentar más de una oferta.

7.2 Lugar y plazo de presentación de ofertas

Para la licitación del presente contrato, no se exige la presentación de ofertas utilizando medios electrónicos debido a que las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón carecen de medios electrónicos con arreglo a lo establecido en el punto tercero de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Las ofertas se presentarán en las cualquiera de las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón, dentro del plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Las proposiciones podrán presentarse en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando las proposiciones se envíen por correo, el empresario deberá justificar la fecha de imposición del envío en la oficina de Correos y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex, fax o telegrama en el mismo día, consignándose el número del expediente, título completo del objeto del contrato y nombre del licitador.

Sin la concurrencia de ambos requisitos, no será admitida la proposición si es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha de terminación del plazo señalado en el anuncio de licitación. En todo caso, transcurridos diez días siguientes a esa fecha sin que se haya recibido la documentación, esta no será admitida.

7.3. Información a los licitadores

Cuando sea preciso solicitar la información adicional o complementaria a que se refiere el artículo 138 de la LCSP, la Administración contratante deberá facilitarla, al menos, seis días antes de que finalice el plazo fijado para la presentación de ofertas, siempre que dicha petición se presente con una antelación mínima de doce días respecto de aquella fecha. Dicha solicitud se efectuará al número de fax o a la dirección de correo electrónico previsto en el anuncio de licitación.

7.4 Contenido de las proposiciones

Las proposiciones para tomar parte en la licitación se presentarán en dos sobres cerrados, firmados por el licitador, en los que se hará constar la denominación del sobre y la leyenda «Proposición para licitar la enajenación de los bienes inmuebles patrimoniales denominados Casa de Carbonífera». La denominación de los sobres es la siguiente:

- Sobre «A»: Documentación administrativa.
- Sobre «B»: Oferta económica y documentación que permita la valoración de las ofertas según los criterios de adjudicación.

Los documentos a incluir en cada sobre deberán ser originales o copias autenticadas, conforme a la Legislación en vigor.

Dentro de cada sobre, se incluirán los siguientes documentos así como una relación numerada de los mismos:

Sobre «A»

Documentación administrativa

a) Documentos que acrediten la personalidad jurídica del empresario, y en su caso, la representación.

- Los que comparezcan o firmen ofertas en nombre de otro, acreditarán la representación de cualquier modo adecuado en Derecho.
- Si el licitador fuera persona jurídica, este poder deberá figurar inscrito en el Registro Mercantil, cuando sea exigible legalmente.
- Igualmente la persona con poder bastantado a efectos de representación, deberá acompañar fotocopia compulsada administrativamente o testimonio notarial de su Documento Nacional de Identidad.

b) Una declaración responsable de no estar incurso en la prohibición de contratar y que comprenderá expresamente la circunstancia de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias, incluidas las del Ayuntamiento, y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

Se presentará conforme al siguiente modelo:

«MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE

....., con domicilio a efectos de notificaciones en, n.º, con NIF n.º, en representación de la Entidad, con NIF n.º, a efectos de su participación en la licitación, ante

Declara bajo su responsabilidad:

Primero. Que se dispone a participar en la licitación para la enajenación de los bienes inmuebles patrimoniales denominados Casa de Carbonífera.

Segundo. Que cumple con todos los requisitos previos exigidos por el pliego de cláusulas administrativas particulares para ser adjudicatario, en concreto:

- Que no está incurso en una prohibición para contratar de las recogidas en el artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.]

— Estar al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de las obligaciones con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

— Que se somete a la Jurisdicción de los Juzgados y Tribunales españoles de cualquier orden, para todas las incidencias que de modo directo o indirecto pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitador. (En el caso de empresas extranjeras)

— Que la dirección de correo electrónico en que efectuar notificaciones es

Tercero. Que se compromete a acreditar la posesión y validez de los documentos a que se hace referencia en el apartado segundo de esta declaración, en caso de que sea propuesto como adjudicatario del contrato o en cualquier momento en que sea requerido para ello.

Y para que conste, firmo la presente declaración.

En, a de de 20.....

Firma del declarante,

Fdo.:»

c) Resguardo acreditativo de haber constituido la garantía provisional por importe del 5 por ciento del valor del presupuesto base de licitación.

Sobre «B»

Oferta económica y documentación que permita la valoración de las ofertas según los criterios de adjudicación

a) Oferta económica.

Se presentará conforme al siguiente modelo:

«, con domicilio a efectos de notificaciones en, n.º, con NIF n.º, en representación de la Entidad, con NIF n.º, enterado del expediente para la enajenación de los bienes patrimoniales denominados Casa de Carbonífera mediante subasta oportunamente anunciada, hago constar que conozco el pliego que sirve de base al contrato y lo acepto íntegramente, tomando parte de la licitación y ofertando por el bien la cantidad de euros.

En, a de de 20.....

Firma del candidato,

Fdo.:».

b) Documentos que permitan a la Mesa de contratación valorar las condiciones de las ofertas según los criterios de adjudicación.

Se incluirá la siguiente documentación e información:

- La justificativa que la parcela se destinará a actividad empresarial que genere empleo, prioritariamente autóctono, y compatible con el desarrollo sostenible.

- La documentación necesaria para la baremación de la subasta conforme a este pliego, excepto el precio que se incluirá en el sobre la proposición económica.

- Información complementaria en los siguientes aspectos:

- Información sobre la actividad empresarial que se compromete desarrollar en la parcela y forma de gestión.

- Información sobre los puestos de trabajo a crear con motivo de la implantación de la actividad empresarial.

- Descripción de la actuación a desarrollar que deberá incluir:

. Estudio previo o anteproyecto de las obras de rehabilitación del inmueble. Programa de desarrollo que incluirá todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo la instalación y puesta en servicio de la actividad empresarial previstas,

. Otras razones que, a consideración del licitador, motiven el interés y conveniencia de su proposición.

Cláusula octava. Criterios de adjudicación

La adjudicación se otorgará mediante procedimiento abierto y la subasta versará sobre los siguientes extremos, aplicándose la siguiente puntuación para la adjudicación por orden decreciente y según la ponderación siguiente, no admitiéndose otras variantes:

1.-Criterio económico: 10 puntos.

La oferta económica más elevada respecto al precio de licitación obtendrá la máxima puntuación, el resto la parte proporcional aplicando una regla de tres.

No se admitirán ofertas por debajo del precio de licitación.

2.—Otros criterios no cuantificables automáticamente

Se valorará la acreditación de un proyecto empresarial y de inversión así como la creación de un número mínimo de creación de puestos de trabajo

Cláusula novena. Mesa de contratación

La Mesa de contratación será el órgano competente para efectuar la valoración de las ofertas y calificar la documentación administrativa, y actuará conforme a lo previsto en el artículo 326 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 y en el 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, desarrollando las funciones que en estos se establecen.

La Mesa de contratación, de acuerdo con lo establecido en el punto 7 de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, estará presidida por el Presidente de una de las Juntas Vecinales de Brañuelas o Villagatón, y formarán parte de ella, como Vocales, dos empleados públicos municipales o, en su defecto, de la Diputación Provincial actuando como Secretario uno de ellos dos, sin que su número, en total, sea inferior a tres. Los miembros electos que, en su caso, formen parte de la Mesa de contratación no podrán suponer más de un tercio del total de miembros de la misma.

Cláusula décima. Apertura de ofertas [1]

La Mesa de contratación se constituirá el undécimo día hábil tras la finalización del plazo de presentación de las proposiciones, a las doce horas, procederá a la apertura de los sobres «A» y calificará la documentación administrativa contenida en los mismos.

Si fuera necesario, la Mesa concederá un plazo de tres para que el licitador corrija los defectos u omisiones subsanables observadas en la documentación presentada.

Posteriormente, procederá a la apertura y examen de los sobres «B», que contienen las ofertas económicas y los documentos que permitan a la Mesa de contratación valorar las condiciones de las ofertas según los criterios de adjudicación.

Tras la lectura de dichas proposiciones, la Mesa podrá solicitar cuantos informes técnicos considere precisos, para la valoración de las mismas con arreglo a los criterios y a las ponderaciones establecidas en este pliego.

A la vista de las ofertas económicas presentadas y de la valoración de los criterios de adjudicación, la Mesa de contratación propondrá al adjudicatario del contrato.

Cláusula undécima. Requerimiento de documentación

El órgano de contratación requerirá al licitador que haya presentado la mejor oferta para que, dentro del plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, presente la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, en concreto la documentación justificativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

De no cumplimentarse adecuadamente el requerimiento en el plazo señalado, se entenderá que el licitador ha retirado su oferta, procediéndose a exigirle el importe del 3 por ciento del presupuesto base de licitación, en concepto de penalidad, que se hará efectivo en primer lugar contra la garantía provisional, si se hubiera constituido.

En el supuesto señalado en el párrafo anterior, se procederá a recabar la misma documentación al licitador siguiente, por el orden en que hayan quedado clasificadas las ofertas.

Cláusula duodécima. Adjudicación del contrato

Recibida la documentación solicitada, el órgano de contratación deberá adjudicar el contrato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la documentación.

En ningún caso podrá declararse desierta una licitación cuando exista alguna oferta o proposición que sea admisible de acuerdo con los criterios que figuren en el pliego.

La adjudicación deberá ser motivada se notificará a los candidatos o licitadores.

La adjudicación deberá recaer en el plazo máximo de quince días a contar desde el siguiente al de apertura de las proposiciones.

Cláusula decimotercera. Formalización del contrato

La formalización del contrato en documento administrativo se efectuará no más tarde de los quince días hábiles siguientes a aquel en que se realice la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos.

No obstante, a continuación se iniciarán los trámites para su elevación a escritura pública siendo los gastos que se originen de cuenta del adjudicatario.

Cuando por causas imputables al adjudicatario no se hubiese formalizado el contrato dentro del plazo indicado se le exigirá el importe del 3 por ciento del presupuesto base de licitación, en concepto de penalidad, que se hará efectivo en primer lugar contra la garantía constituida por el licitador.

Si las causas de la no formalización fueran imputables a las Juntas Vecinales, se indemnizará al adjudicatario de los daños y perjuicios que la demora le pueda ocasionar con independencia de que pueda solicitar la resolución del contrato.

Cláusula decimocuarta. Pago

El licitador que resulte adjudicatario efectuará el pago del precio derivado de este contrato mediante ingreso en la Tesorería de las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón en el plazo de 15 días hábiles, a partir de la notificación, y ello siempre con carácter previo a la formalización del contrato.

En caso de no efectuarse el pago en la forma prevista en el apartado anterior el licitador decaerá en su derecho, con pérdida del depósito previo.

Cláusula decimoquinta. Gastos exigibles al adjudicatario

El adjudicatario deberá pagar todos los impuestos que legalmente graven la transmisión, así como los demás gastos que implique, en particular los derivados de la elevación de la misma a documento público notarial, así como la inscripción en el Registro de la Propiedad.

Cláusula decimosexta. Extinción del contrato

El contrato se extinguirá por cumplimiento o resolución.

A estos efectos, será de aplicación además de lo contenido en el presente pliego de cláusulas administrativas particulares, en el Código Civil y demás disposiciones de derecho privado que sean de aplicación.

Se considerará causa de resolución del contrato la falta del pago del precio, en los plazos y forma establecidos en el presente pliego.

La aplicación de las causas de resolución, sus efectos así como el procedimiento correspondiente y la indemnización por daños y perjuicios que proceda, se ajustarán a lo dispuesto en las disposiciones de derecho privado (Código Civil) de aplicación con las salvedades establecidas en este pliego.

El dominio de los bienes inmuebles revertirá automáticamente a las Juntas Vecinales de Brañuelas y Villagatón, que podrán inscribirlos a su nombre en el Registro de la propiedad de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Hipotecaria acreditando el cumplimiento de la condición o requerir al adjudicatario para el otorgamiento de la correspondiente escritura.

Serán de cuenta del adjudicatario todos los gastos que se deriven tanto del otorgamiento de escritura como de las correspondientes inscripciones registrales.

La reversión de los inmuebles transmitidos se producirá recuperándolos en el estado en que se hallare, sin que las Juntas Vecinales deban abonar cantidad alguna al adquirente por razón de lo urbanizado o edificado sobre los mismos.

Cláusula decimoseptima. Régimen jurídico del contrato

Este contrato tiene carácter privado, su preparación y adjudicación se regirá por lo establecido en este pliego, y para lo no previsto en él, será de aplicación la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas; el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio y la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014; supletoriamente se aplicarán las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, las normas de derecho privado.

En cuanto a sus efectos y extinción se regirá por las Normas de Derecho privado.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente el conocimiento de las cuestiones que se susciten en relación con la preparación y adjudicación de este contrato.

El orden jurisdiccional civil será el competente para resolver las controversias que surjan entre las partes en relación con los efectos, cumplimiento y extinción del contrato.

Cláusula decimoctava. Confidencialidad y tratamiento de datos

19.1 Confidencialidad

La empresa adjudicataria (como encargada del tratamiento de datos) y su personal en cumplimiento de los principios de integridad y confidencialidad deben tratar los datos personales a los que tengan acceso de forma que garanticen una seguridad adecuada incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y en el Reglamento 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos).

Esta obligación es complementaria de los deberes de secreto profesional y subsistirá una vez formalizado el contrato con el responsable del tratamiento de los datos (Ayuntamiento).

19.2 Tratamiento de datos

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y en el Reglamento General de Protección de Datos, los licitadores quedan informados de que los datos de carácter personales que, en su caso, sean recogidos a través de la presentación de su oferta y demás documentación necesaria para proceder a la contratación serán tratados por este Ayuntamiento con la finalidad de garantizar el adecuado mantenimiento, cumplimiento y control del desarrollo del contrato.

En Brañuelas - Villagatón, a 20 de setiembre de 2023.—El Presidente de la Junta Vecinal de Villagatón, Antonio Javier Riesco Cabezas.—El Presidente de la Junta Vecinal de Brañuelas, Diego Freile Campos.

39900

361,90 euros

Administración Local

Juntas Vecinales

PINOS

La Junta Vecinal de Pinos, en sesión extraordinaria celebrada el 22 de abril de 2023, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza reguladora del uso y aprovechamiento de los montes y otros bienes de titularidad de la Entidad Local Menor de Pinos, y reguladora de la potestad de policía y sancionadora, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 89 con fecha de 14 de mayo de 2009.

Habiendo permanecido expuesta al público por espacio de treinta días, previa inserción en el tablón de anuncios de la Junta Vecinal de Pinos y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 87 de 9 de mayo de 2023, sin que durante dicho plazo se haya recibido reclamación alguna contra el mismo, se ha elevado a definitivo dicho acuerdo, aprobando los siguientes cambios en la Ordenanza reguladora del uso y aprovechamiento de los montes y otros bienes de titularidad de la Entidad Local Menor de Pinos, y reguladora de la potestad de policía y sancionadora, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 89 con fecha de 14 de mayo de 2009.

1. La modificación del artículo 3 de las Ordenanzas, incluyendo dos requisitos más en el apartado primero:

- a) Estar empadronado en el término vecinal de Pinos.
- c) Que las cabezas de ganado del que solicite el aprovechamiento hayan permanecido en el término municipal de San Emiliano en la campaña precedente durante un periodo de al menos 9 meses, debiendo acreditarse documentalmente dicha permanencia por medio de las guías ganaderas.

2. Se incluye un artículo más a la Ordenanza con la siguiente redacción:

Artículo 17.—Aplicación del régimen de aprovechamiento del MUP núm. 227 a los aprovechamientos comunales de titularidad de la Entidad Local Menor de Pinos.

El régimen jurídico del MUP núm. 227 que regula esta Ordenanza, a salvo del canon, será aplicable a los aprovechamientos comunales de titularidad de la Entidad Local Menor.

Frente a la aprobación definitiva se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid.

En Pinos, a 15 de septiembre de 2023.—El Alcalde (ilegible).

39064

Administración Local

Juntas Vecinales

SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

La Junta Vecinal de San Andrés del Rabanedo, en sesión celebrada el día 19 de septiembre de 2023, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza fiscal de la tasa por prestación de servicio de cementerio para la localidad de San Andrés del Rabanedo.

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

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

En San Andrés del Rabanedo, a 21 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa Pedánea, Eva Pérez Valbuena.

39788

Administración Local

Juntas Vecinales

SELGA DE ORDÁS

Aprobada inicialmente por la Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 21 de septiembre de 2023, el acuerdo de imposición y la modificación de la Ordenanza fiscal de la tasa por prestación del suministro de agua potable y derechos de enganche de la Entidad Local Menor de Selga de Ordás, se abre un periodo de información pública por plazo de 30 días, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente en la sede de la Junta Vecinal y formular las reclamaciones y sugerencias que estime pertinentes.

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

En Selga de Ordás, a 21 de septiembre de 2023.–La Presidenta, Laura González Álvarez.

40001

Administración Local

Juntas Vecinales

VALDEPRADO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas el 22 de septiembre de 2023, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Valdeprado, a 22 de septiembre de 2023.—El Presidente, Antonio López Cadierno.

39972

Administración Local

Juntas Vecinales

VALDEPRADO

El Pleno de esta Junta Vecinal de Valdeprado en sesión extraordinaria de fecha 22 de septiembre de 2023, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar provisionalmente el Presupuesto general para el ejercicio 2023.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 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 (BOE de 09 de marzo de 2004), y art. 20 del R.D. 500/1990 de 20 de abril (BOE n.º 101, de 27 de abril), el Presupuesto junto a su expediente y con el referido acuerdo, estarán expuestos al público en la Secretaría de la Junta Vecinal, por plazo de quince días hábiles, siguientes al de inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito reclamaciones, sugerencias, reparos, u observaciones que estimen oportunas.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

En Valdeprado, a 22 de septiembre de 2023.–El Alcalde Pedáneo, Antonio López Cadierno.

39973

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLAFALÉ

La Junta Vecinal de Villafalé, ha aprobado definitivamente el Presupuesto general para 2023. A continuación, se publica su resumen por capítulos de acuerdo con lo establecido por el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 02/2004, de 05 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	40.400,00
Capítulo 1. Impuestos directos	
Capítulo 2. Impuestos indirectos	
Capítulo 3. Tasas y otros ingresos	3.500,00
Capítulo 4. Transferencias corrientes	800,00
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	36.100,00
<i>Operaciones de capital</i>	6.000,00
Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales	
Capítulo 7. Transferencias de capital	6.000,00
<i>Operaciones financieras</i>	
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total de ingresos	46.400,00

GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones no financieras</i>	
<i>Operaciones corrientes</i>	31.900,00
Capítulo 1. Gastos de personal	
Capítulo 2. Gastos en b. corrientes y servicios	31.800,00
Capítulo 3. Gastos financieros	100,00
Capítulo 4. Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	14.500,00
Capítulo 6. Inversiones reales	14.500,00
Capítulo 7. Transferencias de capital	
<i>Operaciones financieras</i>	
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total de gastos	46.400,00

No se publica la Relación de Puestos de Trabajo de esta Junta Vecinal, por no existir ninguno en la misma.

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004 de 05 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril; en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

En Villafalé, a 25 de septiembre de 2023.—El Alcalde Pedáneo, Pedro Cañón Fernández.

39963

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLANÓFAR

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto definitivo de la Junta Vecinal de Villanófar para el ejercicio 2022, cuyo resumen a nivel de capítulos seguidamente se detalla:

INGRESOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones corrientes</i>	
Capítulo 1. Impuestos directos	
Capítulo 2. Impuestos indirectos	
Capítulo 3. Tasa y otros ingresos	4.600,00
Capítulo 4. Transferencias corrientes	
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	27.800,00
<i>Operaciones de capital</i>	
Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales	
Capítulo 7. Transferencias de capital	5.000,00
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total ingresos	37.400,00

GASTOS

	<i>Euros</i>
<i>Operaciones corrientes</i>	
Capítulo 1. Gastos de personal	
Capítulo 2. Gastos en bienes corrientes y servicios	28.700,00
Capítulo 3. Gastos financieros	
Capítulo 4. Transferencias corrientes	
<i>Operaciones de capital</i>	
Capítulo 6. Inversiones reales	8.700,00
Capítulo 7. Transferencias de capital	
Capítulo 8. Activos financieros	
Capítulo 9. Pasivos financieros	
Total gastos	37.400,00

Asimismo, se publica la Relación de Puestos de Trabajo de esta entidad, aprobada en la misma sesión:

Personal funcionario/laboral: Ninguno

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 02/2004 de 05 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 22 y 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Villanófar, 22 de septiembre de 2023.–La Alcaldesa Pedánea, Olga de la Varga Fernández.

Administración Local

Juntas Vecinales

VILLANÓFAR

La Junta Vecinal de Villanófar en sesión celebrada el día 23 de septiembre de 2023, dictaminó la Cuenta General del ejercicio 2022.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la citada Cuenta General y sus justificantes, así como el dictamen emitido, por un plazo de quince días, durante los cuales se admitirán reclamaciones, reparos y observaciones que pueden formularse por escrito.

Villanófar, 23 de septiembre de 2023.—La Alcaldesa Pedánea, Olga de la Varga Fernández.

39909

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 pública, saneamiento urbano, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado de León 2022-2025 (n.º Convenio 24002855011987).

Vista el acta de fecha 2 de junio de 2023 de firma del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de limpieza pública, saneamiento urbano, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado de León 2022-2025 (n.º Convenio 24002855011987) 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.

Se hace constar que, en todo caso, se aplicarán todas las normas laborales que hayan entrado en vigor con posterioridad al día 2 de junio de 2023 en que se firmó el Convenio y, específicamente, las modificaciones introducidas en el 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 Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio.

En León, a 21 de septiembre de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA SANEAMIENTO URBANO, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DE LEÓN 2022-2025

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de saneamiento urbano y limpieza pública, viaria, riegos, recogida (selectiva – envases, vidrio cartón, etcétera -, o no), y limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos, las actividades propias de puntos limpios, vertederos, y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos, así como su recepción, aceptación y/o transformación, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que se amplía o complementa por las incluidas en el Convenio General del Sector, con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios.

Artículo 2.º Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo Provincial, de una parte, la Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CCOO), y Unión General de Trabajadores (UGT) como representación de los trabajadores, y, de otra parte, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.)

Artículo. 3.º Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022, salvo que expresamente se indique una fecha de entrada en vigor diferente.

Finalizada la duración pactada del Convenio este extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo. 4.º Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Artículo 5.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas correspondientes, que se rigen por el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE de 30 de julio de 2013 y posteriores que pudiesen sustituir a este.

Artículo 6.º Salarios.

Los salarios pactados en el presente Convenio para los años de vigencia del presente Convenio son los que figuran en el Anexo I del mismo

Artículo 7.º Absorción y compensación.

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

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

Artículo. 8.º Gratificaciones extraordinarias.

Se estipulan cuatro gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas los días 15 de marzo, julio, octubre y diciembre, a razón de 30 días de salario base. Cada una de las antes citadas pagas extraordinarias se devengará anualmente según los períodos que a continuación se concretan:

Paga de marzo: se devengará del 1 marzo al 28 de febrero.

Paga de julio: se devengará del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de octubre: se devengará del 1 enero al 31 de diciembre.

Paga de diciembre: se devengará del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

Artículo 9.º Complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (I.T.).

a) En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el Convenio desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de IT.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el Convenio desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de IT en la vigencia del mismo. En el supuesto de concurrir tres o más casos de IT en la misma persona durante un año, a partir de este tercer caso el complemento de la prestación comenzaría a surtir efectos después del 2.º mes de la baja. Se exceptúan de este supuesto los casos de hospitalización, para los que el complemento se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital, si fuera necesario por convalecencia.

c) Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto por la OIT), se considerarían como una situación de IT más, a efectos retributivos, como se tiene pactado en este Convenio.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la empresa o del personal especializado designado por este o por la empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia, será, como mínimo y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta la alta médica.

En ningún caso los complementos del pago delegado del subsidio de incapacidad temporal superaran los siguientes parámetros según contingencia:

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Se garantiza el 100% del salario ordinario mensual, durante los 15 primeros días de baja en el trabajo;
- A partir del 16.º día, y hasta el 20.º, se complementará un 40% del salario ordinario mensual según Convenio;
- A partir del día 21.º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un 25% del salario ordinario mensual según Convenio.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal del 25% del salario ordinario mensual según Convenio;

En todo caso, para el cálculo del complemento de Incapacidad temporal previsto en este artículo, se excluirá el plus de asistencia.

No obstante lo anterior, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad, entendiéndose que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización.

Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones

Se disfrutarán 29 días laborables entre los meses de abril a septiembre, salvo en los casos que se pida expresamente por el trabajador el cambio a los meses restantes y la empresa, una vez estudiadas las necesidades del servicio, pueda concederlo.

A los efectos de la confección de los calendarios de vacaciones, la distribución del disfrute de los días de vacaciones anuales se realizará de la siguiente manera, 15 días laborales durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre y 14 días laborales en un periodo comprendido en cualquiera de los meses del año que restan.

En todo caso, se admite la libertad de las partes, trabajador y empresa, para distribuir el descanso anual de las vacaciones en periodos distintos a los preestablecidos anteriormente.

A los efectos del cómputo del número de días de vacaciones a los cuales tiene derecho el trabajador se considerarán los sábados como días laborables.

Las vacaciones siempre darán comienzo en lunes o día siguiente a festivo. La remuneración será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarlas. Sólo se exceptuarán las retribuciones correspondientes a dietas. En el supuesto de IT en dicho trimestre, no se computarán los días de baja, supliéndose por el mismo número de días trabajados. Las empresas pagarán por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores que así lo soliciten, siempre que dichos trabajadores no tengan en esa fecha otros anticipos acumulados.

Artículo 11. Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

- a) Nocturnidad. Los trabajadores que realicen la jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base de Convenio, durante los 365 días al año.
- b) Penosidad y peligrosidad. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus de penosidad o peligrosidad consistente en un 20% sobre el salario base del Convenio, relativo a los días trabajados. Entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.
- c) Plus de transporte, complemento de carácter indemnizatorio o suplido. Para compensar los gastos de desplazamiento que pudiesen producirse a los trabajadores dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará, a todos los trabajadores el presente complemento que tendrá el carácter de indemnizatorio y extrasalarial por un importe fijo no revisable, pagadero en once mensualidades dentro del año quedando excluido de su percibo el período de disfrute del descanso de vacaciones. Para el año 2022, el importe será de 14,57 €/mes; para el año 2023, de 15,01 €/mes; y para los años 2024 y 2025, de 15,46 €/mes.
- d) Plus tóxico. El personal dedicado a las labores de alcantarillado percibirá un plus tóxico consistente en el 20% sobre el salario base, por día efectivamente trabajado, entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.
- e) Plus asistencia. - Con efectos del 1 de enero de 2025 se crea un plus de asistencia de 4,3 €/ por día efectivo de trabajo. Los días de licencia retribuida se abonarán como si la persona trabajadora hubiera trabajado efectivamente. Dicho día no será objeto de complemento de IT.

Artículo 12. Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán con una compañía de seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en Plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad cuarenta y cuatro mil cuatrocientos treinta y nueve euros con setenta y seis céntimos (44.439,76 €).

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado al mes siguiente de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 13. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho cada uno de ellos, en favor de algún miembro del Comité o Delegado de la sección sindical a la que pertenezca. Asimismo, cada miembro del Comité de empresa podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Se reconocerá por las empresas con más de 40 trabajadores, la figura del Delegado de la sección sindical de aquellos sindicatos que acrediten una afiliación superior al 20%, con el mismo crédito de horas que los Comités de empresa o Delegados de personal.

Los trabajadores podrán disponer de 3 horas mensuales distribuidas para la celebración de asambleas que, en casos excepcionales, podrán ser de 4 horas, preavisando a la empresa.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 14.º. Contratación laboral.

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Contrato de sustitución. - de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, procederá esta modalidad contractual cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Contrato de relevo. Por acuerdo entre empresa y trabajador, este podrá solicitar la jubilación parcial a la edad legalmente establecida, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente a la firma de este Convenio.

Contrato de formación. La celebración de contratos de formación se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Artículo 15.º Clasificación profesional.

Definición de grupo y de funciones profesionales. Cada grupo profesional comprende las funciones profesionales que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le

encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

1. Titulado superior. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante. En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la función anterior.

4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Encargado general (Jefe de Servicios).
- Subencargado general (Ayudante de Servicios).
- Encargado o Inspector de distrito o zona.
- Encargado de segunda o Capataz (Capataz Jefe).
- Encargado o Maestro de Taller (Jefe de Taller).

1. Encargado general (Jefe de Servicios). Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general (Ayudante de Servicios). A las órdenes del Encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o Inspector de distrito o zona. A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o Capataz (Capataz Jefe). El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

5. Encargado o Maestro de Taller (Jefe de Taller). Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes funciones profesionales.

- Jefe Administrativo de primera.
- Jefe Administrativo de segunda.

- Oficial Administrativo de primera.
- Oficial Administrativo de segunda.
- Auxiliar Administrativo.

1. Jefe Administrativo de primera. Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe Administrativo de segunda. Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Conductor o maquinista.
- Jefe de equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial de primera de Taller.
- Oficial de segunda de Taller.
- Oficial de tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero.
- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador.

1. Conductor o Maquinista. En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Jefe de equipo. Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

3. Peón especializado. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

4. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

5. Oficial de primera de Taller (Oficial 1.ª de oficio). Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial de segunda de Taller (Oficial 2.ª de oficio). Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial de tercera de Taller. Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

8. Basculero. Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

9. Almacenero. Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

10. Ordenanza. Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

11. Portero. Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

12. Vigilante o Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

13. Limpiador. Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Será obligatorio incluir en nómina la especialización o función de cada trabajador.

Artículo 16.º Garantía de la relación laboral (subrogación del personal).

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio General del Sector del Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013), y posteriores que pudieran sustituirlo.

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 la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.

Cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio, conjuntamente con el Comité de empresa o Delegado de personal, en su caso, decidirán los casos en que se considerarán horas estructurales.

Se abonarán conforme establece la legislación vigente.

Artículo 18.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 37 horas y media efectivas de trabajo de promedio semanales y 20 minutos diarios de bocadillo, incluidos en las 37 horas y media, independientemente de que la jornada sea de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Se disfrutará de dos sábados libres cada cuatro semanas.

Su reparto en los distintos servicios se realizará según el Calendario Laboral, que será revisado y, en su caso, aprobado por el Comité de empresa.

A tenor de lo contenido en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de alcanzar una mayor productividad y facilitar la flexibilización organizativa, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje legal del promedio de la jornada de trabajo en cómputo anual correspondiente a cada trabajador según la jornada máxima que se pacte en este Convenio.

Artículo 19. Festividad patronal.

El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, Patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre empresa y la representación unitaria de los trabajadores (Delegados de personal o Comités de empresa), procurando coordinarlo con el servicio de RSU de la localidad.

Artículo 20.º Ropa de trabajo.

Cada una de las empresas proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio de los Comités de empresa o Delegados de personal y la empresa.

Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

A) Limpieza viaria:

- 1 Chaqueta de pana.
- 1 Pantalón de pana.
- 1 Jersey.
- 1 Anorak.
- 2 Camisas.
- 2 Pares de botas.
- 1 Pantalón de tergal.

B) Resto de servicios:

- 3 Monos.
- 2 Pares de botas.
- 2 Camisas.
- 1 Jersey.
- 1 Anorak.
- 1 Impermeable para mecánicos y pintores.
- 1 Chaquetilla y un pantalón para los conductores.
- 1 Par de botas para el personal del vertedero.
- 1 Par de botas de agua.

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre Comités de empresa o Delegados de personal y empresas.

La ropa de trabajo será repartida de una sola vez, en el mes de mayo.

En cualquier caso se sustituirán cuantas veces sea necesario por deterioro, los guantes y los trajes de agua, siempre que no constate un uso indebido de los mismos.

A los trabajadores eventuales con menos de seis meses de servicio se les entregará, como mínimo, una unidad de cada prenda, según servicio y época del año.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación de su servicio.

Los Comités de empresa o Delegados de personal participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Artículo 21.º. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos. Si este se celebrara fuera de la provincia de León, se concederán dos días más.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Dos días de libre disposición. El personal que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de dos días de libre disposición, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural.

Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

En cualquier caso, el trabajador que habiéndolo solicitado no hubiese podido disfrutar por necesidades del servicio alguno de los días de asuntos propios a que pudiera tener derecho, y una vez transcurrido los plazos antes indicados, tendrá derecho a una compensación económica equivalente al salario diario que hubiese percibido de haberse ausentado al trabajo como consecuencia de hacer uso de esta licencia retribuida por asuntos propios.

Se establece un día adicional de asuntos propios por vinculación al servicio durante tres años a contar desde la firma del Convenio para las personas trabajadoras de alta a la fecha de firma del Convenio. Las nuevas incorporaciones lo generarán a partir de los tres años de vinculación al servicio.

Asimismo, a partir del 1 de enero de 2025, todas las personas trabajadoras disfrutaran de un día más de asuntos propios.

g) En los casos no contemplados por la Ley, 3 días con cargo a vacaciones con un preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento.

No podrán concurrir en este supuesto más de cuatro trabajadores en las empresas de más de 25 y en las empresas de menos de 25 trabajadores, un trabajador.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Artículo 22.º. Puestos de trabajo.

En ningún caso se utilizará la movilidad de un cuartelillo a otro como sanción a ningún trabajador.

En todo caso, cuando el trabajador crea que ha sido sancionado con este motivo, se reunirán: el trabajador, el representante de la empresa y el Comité de empresa o Delegados de personal para el estudio del caso y su solución.

Se tendrá en cuenta la cercanía del domicilio habitual del trabajador a los cuartelillos en los que tenga que tomar servicio.

En los momentos de lluvia intensa, los trabajadores podrán guarecerse y, por consiguiente, suspenderán el trabajo.

Todos los trabajadores del turno de tarde tendrán opción a ocupar cualquier vacante que se produzca en cualquier otro turno y de su misma función profesional, siendo ocupado el puesto de este por un nuevo trabajador.

En las sustituciones por enfermedad, vacaciones o motivo justificado y una vez terminada dicha situación, el trabajador sustituido volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior.

Sin menoscabo a todo lo antes descrito en este artículo, la organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

Artículo 23.º Ascensos.

Ninguna de las empresas admitirá a ningún trabajador nuevo en un puesto cualificado siempre que dentro del personal de Plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para esto, los trabajadores en el plazo de un mes de la firma de este Convenio presentarán a su empresa la titulación profesional requerida (carné de conducir, etc.). Ante esta lista de titulados, en el momento que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los titulados, concediéndosele al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primaría la antigüedad.

El Tribunal calificador, que además tendrá las competencias para fijar las bases del examen, estará compuesto por un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, un representante de la empresa y un técnico cualificado designado por la propia empresa.

No obstante lo anterior, los puestos o tareas que impliquen mando o confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Artículo 24.º Retirada del carné de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, cada empresa se compromete, a mantener a su trabajador en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme Convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización —el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado— y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 25.º Otros casos.

1. El servicio de recogida de noche y el personal de limpieza de noche, durante los días de Nochebuena y año Viejo, comenzarán su jornada a las 15.00 horas.

2. Los trabajadores del servicio nocturno disfrutarán del descanso semanal en domingo (noche de domingo al lunes).

3. No se realizará el servicio de recogida de basuras en domingo ni en día festivo, salvo en aquellas ciudades en las cuales se preste el servicio en días alternos.

4. El Servicio de Limpieza Viaria en domingo y días festivos se realizará según las condiciones siguientes:

- a) En aquellas ciudades y poblaciones en las que las empresas concesionarias no vengan prestando este servicio no tendrá efecto este apartado.
- b) No se realizarán trabajos en domingos y festivos excepto en los siguientes supuestos:
 - Celebración de mercados tradicionales, mercadillos y similares.
 - Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo.
 - Fiestas locales.
 - Celebración de actos públicos y otros casos excepcionales que supongan aglomeraciones.

Estos servicios se realizarán por personal voluntario (o de nueva contratación) y se abonarán mediante horas extraordinarias al precio estipulado legalmente, en el primero de los casos; estudiándose en todos los casos los horarios más convenientes con los Comités de empresa o Delegados de personal, debiendo asegurar los trabajadores la asistencia, como mínimo, de un 20% del personal o en las empresas en que este porcentaje no llegue, dos trabajadores.

El día de Viernes Santo trabajará toda la Plantilla media jornada.

Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación en la medida que no contravenga las estipulaciones reflejadas en los respectivos contratos entre las empresas y los Ayuntamientos, haciendo especial referencia en la recogida.

En ningún caso un mismo trabajador repetirá el servicio en los días de Navidad, año Nuevo y Reyes.

Artículo 26. Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y Planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la salud:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Todos los trabajadores dispondrán de duchas y servicios en los cuartelillos, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

El resultado del antes citado reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo siempre que fuese posible, permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales y estará formado por los Delegados de prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes de otra. El número de delegados de prevención será el que corresponda según lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tendrán los mismos derechos reconocidos que los Comités de empresa y serán elegidos por votación.

El Comité de seguridad y salud o el Delegado de prevención tendrán capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia. Dispondrá, siempre que fuese posible, de local adecuado con dotación de los materiales necesarios en orden a establecer la consecuencia trabajo-salud en el ámbito de la empresa.

Artículo 27.–Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la Plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior función profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. 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.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizarán fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

Artículo 28.º Pluriempleo.

Todas las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que dispongan de otro empleo.

Artículo 29.º Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de cese.

El trabajador no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

Artículo 30.º Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios por curso lectivo que comprenderá los gastos de matrícula y libros mismos, en los siguientes porcentajes: El 25% en los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, de 31 a 49 trabajadores el 20%, en las de 50 a 100 el 15% y en las de más de 100

trabajadores el 10%. Se entenderán siempre la presente ayuda para aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales reglados.

El acceso a la presente ayuda de estudios estará condicionado a los siguientes requisitos y limitaciones:

- 1.–Presentar antes del 1 de noviembre de cada ejercicio una única solicitud escrita en la cual se desglose detalladamente los gastos de matrícula del trabajador y los correspondientes libros del curso lectivo. Se descartará cualquier otra solicitud posterior que se presente.
- 2.–Acompañar a la solicitud de la ayuda original o copia compulsada de la matrícula, así como justificación suficiente del gasto soportado en la compra de libros correspondientes al curso y estudios en los cuales se encuentra matriculado el trabajador.
- 3.–El cualquier caso, el importe máximo a percibir por el trabajador por curso lectivo por este concepto, ayuda de estudios, durante la vigencia del Convenio, independientemente del número de estudios oficiales reglados que se cursen al mismo tiempo y de que el importe que resulte de aplicar los porcentajes concretados en el párrafo primero del presente artículo los supere la cantidades que a continuación se detallan, será de 48 euros /año.

Aprobada la presente ayuda, su abono se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

El cumplimiento extemporáneo de cualquiera de los requisitos antes establecidos implicará la pérdida total del derecho a beneficiarse de la ayuda regulada en el presente artículo.

Artículo 31.º Anexos.

Se adjunta al presente Convenio el Anexo I que refleja las tablas salariales definitivas del mismo, correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Así mismo, se acompaña como anexo II “Árbol Genealógico”.

Artículo 32.º Comisión paritaria.

Se crea la Comisión mixta o paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.3 e del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

En cualquier caso, el banco social tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quienes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la Comisión paritaria podrá estar compuesta por hasta dos miembros, al igual que sucede con la representación social.

Dentro del plazo de los dos meses siguientes a la válida publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA se celebrará reunión de la cual se levantará la correspondiente acta dejando constancia de constitución de la Comisión paritaria y concreción de las personas que por cada una de las partes la forman.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y Resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el siguiente:

- FELE, avenida Independencia, 4 – 4.ª y 5.ª planta (24001) León. (comisionparitaria@fele.es)
- USO, calle Santa Clara, 2 – Entrpl. Izda. (24002) León.
- CCOO HABITAT, calle Roa de la Vega, 21 – 24001 León
- UGT, Gran vía de San Marcos, 31 – 24001 León

La organización que aporte el domicilio de la Comisión mixta será la responsable de:

1. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.
2. Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.
3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.
4. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, Resolución o dictamen dejará abierta la vía de Resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya Planteado.

Artículo 33.º Solución extrajudicial de conflictos.

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

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

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

Artículo 34.º Cláusula de garantía salarial.

Para todos y cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se aprueban las tablas salariales definitivas que se adjuntan como Anexo I al mismo.

Artículo 35.º Cláusula de descuelgue.

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.

Artículo 36.º Jubilación parcial y contrato de relevo.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 y 7 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes así como las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

Artículo 37.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran

en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.
2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.
3. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.
4. En concreto, las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 38.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del Convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas:

1.—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2.—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.

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

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

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

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

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

4. 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 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. 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.

5. 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.

6. 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..

Artículo 39.º.-Excedencias.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente

Convenio Colectivo, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

3.—Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la Resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Disposiciones adicionales

Primera.—Normas supletorias. Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

*Segunda.—*Este Convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

*Tercera.—*Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.—Genero neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

*Quinta.—*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.

Disposición transitoria.

*Primera.—*Dado que este Convenio incluye una tabla salarial que sustituye al antiguo salario mínimo garantizado, todas las empresas incluidas en este Convenio adaptarán el recibo de salarios a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este Convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

Segunda.—A partir del día siguiente a la firma del presente Convenio, sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, el plus de antigüedad reconocido en el artículo 10 del vencido Convenio Colectivo a fecha 31 de diciembre 2011, será percibido en la cuantía y número de pagas (artículo 8, “Gratificaciones extraordinarias, del anterior Convenio Colectivo para los años 2007 - 2011), exclusivamente por aquellos trabajadores que hasta tal momento viniesen siendo retribuidos por tal concepto, quedando de tal forma suprimido el derecho convencional a compensación alguna por este concepto de antigüedad tanto en el caso de cualquiera de las nuevas incorporaciones que pudiesen producirse en el momento del inicio de la eficacia de lo pactado en esta disposición, como en el caso de aquellos trabajadores que ya incorporados en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo aún no hubiesen generado el derecho percibir este complemento de antigüedad. Este importe no será objeto de compensación u absorción como consecuencias de futuros incrementos que pudiesen pactarse en el presente Convenio.

Disposición derogatoria.

Primera y única.—El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad el anterior y vencido Convenio Colectivo de Trabajo.

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

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2022

Funciones profesionales	Euros/mes	Euros/día
Grupo I		
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicio	1.698,14	
Ayudante de Servicio	1.478,13	
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.381,82	
Grupo II		
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.381,82	
Oficial 1. ^a Administrativo	1.220,78	
Oficial 2. ^a Administrativo	1.195,98	
Auxiliar Administrativo	1.173,04	
Grupo III		
Operarios:		
Conductor 1. ^a		39,54
Palista Oficial 1. ^a		39,54
Oficial 1. ^a de Oficio		39,54
Oficial 2. ^a de Oficio		38,99
Peón		38,31
Peón Especialista		38,31
Limpiador		38,31
Guarda-Basculista		38,31

TABLA SALARIAL AÑO 2023

Funciones profesionales	Euros/mes	Euros/día
Grupo I		
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicio	1.749,09	
Ayudante de Servicio	1.522,47	
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.423,28	
Grupo II		
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.423,28	
Oficial 1. ^a Administrativo	1.257,41	
Oficial 2. ^a Administrativo	1.231,86	
Auxiliar Administrativo	1.208,23	
Grupo III		
Operarios:		
Conductor 1. ^a		40,73
Palista Oficial 1. ^a		40,73
Oficial 1. ^a de Oficio		40,73
Oficial 2. ^a de Oficio		40,16
Peón		39,46
Peón Especialista		39,46
Limpiador		39,46
Guarda-Basculista		39,46

TABLA SALARIAL 2024

Funciones profesionales	Euros/mes	Euros/día
Grupo I		
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicio	1.801,56	
Ayudante de Servicio	1.568,15	
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.465,98	
Grupo II		
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.465,98	
Oficial 1. ^a Administrativo	1.295,13	
Oficial 2. ^a Administrativo	1.268,81	
Auxiliar Administrativo	1.244,47	
Grupo III		
Operarios:		
Conductor 1. ^a		41,95
Palista Oficial 1. ^a		41,95
Oficial 1. ^a de Oficio		41,95
Oficial 2. ^a de Oficio		41,36
Peón		40,65
Peón Especialista		40,65
Limpiador		40,65
Guarda-Basculista		40,65

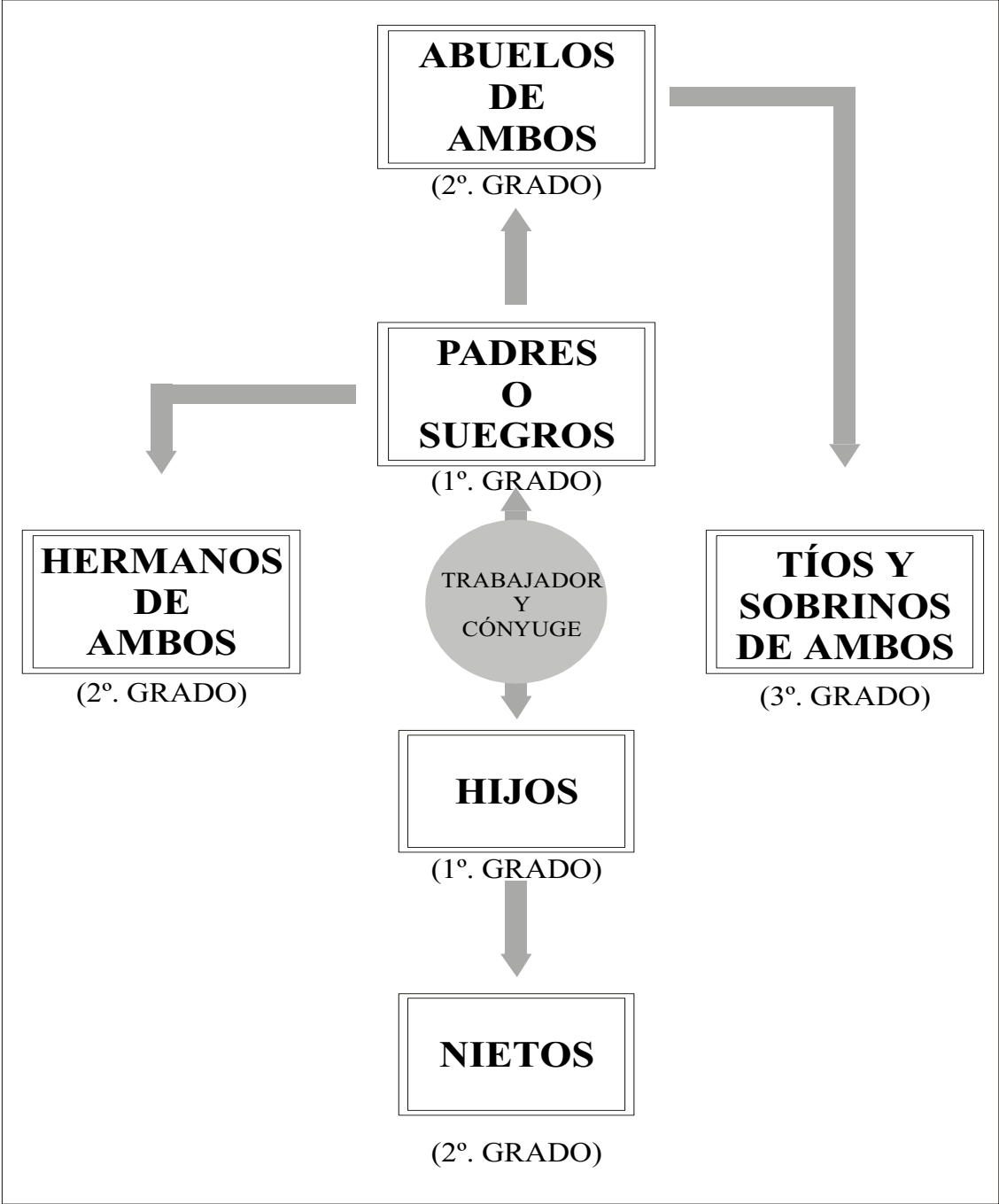
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

Funciones profesionales	Euros/mes	Euros/día
Grupo I		
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicio	1.801,56	
Ayudante de Servicio	1.568,15	
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.465,98	
Grupo II		
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.465,98	
Oficial 1. ^a Administrativo	1.295,13	
Oficial 2. ^a Administrativo	1.268,81	
Auxiliar Administrativo	1.244,47	
Grupo III		
Operarios:		
Conductor 1. ^a		41,95
Palista Oficial 1. ^a		41,95
Oficial 1. ^a de Oficio		41,95
Oficial 2. ^a de Oficio		41,36
Peón		40,65
Peón Especialista		40,65
Limpiador		40,65
Guarda-Basculista		40,65
Plus asistencia		4,3 €/día efectivo

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



39734

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 para las empresas distribuidoras de G.L.P. de la provincia de León 2022-2025 (n.º Convenio 24000305011987).

Vista el acta de fecha de 12 de julio de 2023 de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para las empresas distribuidoras de G.L.P. de la provincia de León 2022- 2025 (número Convenio 24000305011987), 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.

En León, a 21 de septiembre de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN, 2022-2025**Capítulo I.—Disposiciones generales****Artículo 1.—Partes signatarias.**

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de empresarios (FELE) y la Asociación Provincial de empresas distribuidoras de G.L.P., y de otra, la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

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

Artículo 2.—Ámbito de aplicación territorial y funcional. —

El presente Convenio será de aplicación en la provincia de León y sus preceptos obligan a las empresas y centros de trabajo dedicados a la venta, reparto y recogida a los consumidores de los Gases Licuados del Petróleo, afectando a todos los trabajadores, tanto si desempeñan funciones técnicas y/o de vigilancia, como si las funciones que desarrollan son de almacén, oficina o de reparto.

Artículo 3.—Ámbito temporal, vigencia y duración. —

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022, salvo que se establezca otra fecha de entrada en vigor en su artículo correspondiente.

El presente Convenio se entenderá prorrogado, hasta en tanto no se negocie uno nuevo, y quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.) Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán en el plazo de tres meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 4.—Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rijan con anterioridad al mismo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente considerados, superan el nivel total del Convenio. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 5.—Vinculación a la totalidad. —

En el supuesto que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión negociadora.

Artículo 6.—Condiciones más beneficiosas.—

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrá que respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, en cada caso concreto y en cada concepto, ya sean salariales o extrasalariales.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo**Artículo 7.—Jornada de trabajo. -**

La jornada de trabajo será en cómputo y distribución anual de un máximo de 1.800 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales, en jornada de lunes a viernes. En los días de Nochebuena y Nochevieja solo se trabajará en jornada de mañana, estando el personal disponible para causas de fuerza mayor.

Durante los meses de julio y agosto se hará jornada de mañana, respetando el número de horas anuales. En caso de que la empresa distribuidora no lo aceptase, esta cláusula quedaría anulada.

No obstante, lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o la mayoría de los mismos en aquellas empresas que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una

distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en defecto o en exceso y nunca las 1.800 horas anuales y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato.

Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

Artículo 8.–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 del momento que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores, 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.

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

Artículo 9.–Horas extraordinarias.–

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.–Fiestas.–

No se trabajará la jornada de tarde en los días de fiestas patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana, a excepción de las actividades de distribución en las que queda a libre entendimiento entre las empresas y sus trabajadores el trabajar o no en dichas tardes.

Artículo 11.–Vacaciones.–

Las vacaciones serán de 30 días naturales y su distribución de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Si durante el disfrute de las vacaciones coincidiera con una de las fiestas abonables y no recuperables del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dicho día no se considerará computable dentro de los 30 días de vacaciones.

En el supuesto de que a 30 de noviembre del año correspondiente no se hubiera disfrutado ningún día de vacaciones, el trabajador deberá disfrutarlos a partir de dicha fecha o proporcionalmente al número de días que le corresponden.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del

embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 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 del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 12.—Licencias. - Permisos retribuidos.—

A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, nietos políticos, yernos, nueras y cuñados.

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.

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. El trabajador podrá optar a disfrutar esos días de manera alternativa preavisando con 24 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario.

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

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 período 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% de las horas laborables en un período 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, 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 día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma

finalidad. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 letra k de este artículo.)

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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.

Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados letras h, i y j de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados letras h, i y j de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre.

l) Las personas trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrá 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.

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

Parejas de hecho: Se equiparan las parejas de hecho al matrimonio a efectos del disfrute de todos los permisos siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa que, no habiéndose casado entre ellos, convivan como pareja de hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como pareja de hecho mediante certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

A efectos de la concesión de este permiso a las parejas de hecho, es necesario que se cumplan además de los requisitos antes expuestos, que la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

Ausencias por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes

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.

Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 13.º.—Salarios.—

El incremento salarial se establece de la siguiente forma, para los años 2022 será el que figura en el Anexo I del presente Convenio. Para el año 2023 será del 4%, para el año 2024 será del 3% y para el año 2025 será de 3%. Las Tablas salariales son las que figuran en los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Artículo 14.—Revisión.—

Si a 31 de diciembre de los años 2023, 2024 y 2025, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para cada uno de dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, con el límite del 1%. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero del año siguiente.

Artículo 15.—Gratificaciones extraordinarias.—

Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más la antigüedad, que se abonarán en las siguientes fechas:

Extraordinaria de verano: por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el primer semestre del año natural.

Extraordinaria de Navidad: por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de los 20 primeros días del mes de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Extraordinaria de beneficios: se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior, abonándose antes del 15 de marzo y por una cuantía de 30 días de salario más la antigüedad correspondiente.

Artículo 16.—Antigüedad. -

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio en la cuantía de un 3% por cada trienio sobre el salario base vigente en cada momento.

No obstante, el concepto de antigüedad quedó congelado como “plus ad personam” para los actuales trabajadores y suprimido para las nuevas contrataciones con efectos de 01 de enero de 2018, no siendo ni compensable ni absorbible.

Artículo 17.—Plus de asistencia.—

Se establece un plus de asistencia para todas las categorías de 90,46 € al mes, devengable por día efectivo de trabajo, para el año 2022. Para el año 2023, dicha cantidad será de 94,07 €; para el año 2024 será de 96,90 € y para el año 2025 dicha cantidad será de 99,80 € mensuales por día efectivo de trabajo.

Artículo 18.—Plus de reparto.—

Independientemente del plus de asistencia y para los repartidores, se establece un plus de reparto de 0,30 € por botella repartida, a partir de las 4.500 botellas en cómputo trimestral para el año 2022. Para los años 2023, 2024 y 2025 el plus será del incremento salarial será el establecido en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19.—Plus de transporte.—

Se establece un plus de transporte de 3,98 € para el año 2022 por día efectivo de trabajo, para todas las categorías. Para el año 2023 la cantidad será de 4,14 €. Para el año 2024, la cantidad será de 4,26 € por día efectivo de trabajo y para el año 2025 la cantidad será de 4,39 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 20.—Dietas.—

Para aquellos casos en que así los contemple el acuerdo Marco se establecen dietas en las cuantías que se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 21.—Póliza de accidentes.—

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro de accidente que permita a cada trabajador o sus herederos legales, causar derecho a las

indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: Fallecimiento, invalidez permanente y absoluta o gran invalidez en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Convenio.)

Capítulo IV.—Garantías sindicales

Artículo 22.—Garantías sindicales.—

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Capítulo V.—Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 23.—Seguridad e higiene en el trabajo.—

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco estatal de 13 de marzo de 1996 y las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 24.—Ropa de trabajo.—

Las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas de trabajo conforme se establece en el artículo 43 de la derogada Ordenanza. Le serán entregadas en número de dos al comienzo de sus relaciones laborales, con periodicidad anual.

Artículo 25.—Formación. -

Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que, en materia de formación, derivadas del acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Artículo 26.—Prevención de Riesgos Laborales.—

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Capítulo VI.—Violencia de género

Artículo 27.—Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. -

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.1. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VII.—Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 28.—Principio de igualdad. -

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 29.—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.—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. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.—Concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas.—

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

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

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

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

Artículo 32.—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.

Sin perjuicio de lo establecido en el código Penal, 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 la 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 de atentar contra la 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

Artículo 33.—Protección por maternidad.—

Cuando la adaptación de las condiciones o el 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o

función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.—Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el termino 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) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la Resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada 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.

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

7. 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.

8. 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.

Capítulo VIII.—Contratación

Artículo 35.—Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

1.—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.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios Colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 36. - Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratos, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo

ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 37. - Contratos formativos

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo—formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al Plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los Planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente Plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el Plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al Plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el Plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 85% el primer año ni al 90% por ciento el segundo, respecto de la fijada en este Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el Plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del Plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el Convenio Colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del Plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y Convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, son los del Grupo II y III.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los Planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas tratarán de conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato

Artículo 38.—Jubilación parcial y contrato de relevo.—

1.—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.—El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Todas aquellas empresas a las que le sea de aplicación acuerdo individual o colectivo según la disposición final 12.^a de la Ley 27/2011, les será de aplicación la normativa anterior.

*Capítulo IX.—Faltas y sanciones**Artículo 39.—Régimen disciplinario*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia e intención, en leve, grave o muy grave.

39.2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

39.3.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) la reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

39.4 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a

su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

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

f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

39.5 Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

39.6.–Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión de contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

39.7.–La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

39.8.–A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres Meses.

Faltas graves: Seis Meses.

Faltas muy graves: Un año.

Artículo 40.–Formación y Plus compensatorio de formación

1. Formación.–Las partes signatarias del presente Convenio consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad de los trabajadores. y es por ello que se comprometen a establecer Planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación

en todos/as y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en Planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los Planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

2. Plus compensatorio de formación: En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada.

En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes firmantes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector de empresas distribuidoras de GLP, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de Planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as afectados/as por este Convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en Planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del Convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del Convenio, o la participación en Planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores/as un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 75 euros mensuales no absorbible ni compensable durante la vigencia del presente Convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de incapacidad temporal y disfrute de vacaciones del trabajador/a, con efectos de 1 de enero de 2023; 77,25 € para el año 2024 y 79,57 euros para el año 2025.

Por tanto, este acuerdo implica la obligación de las empresas afectadas por el Convenio de participar en los Planes de formación del sector desarrollados por:

1. Alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector de empresas distribuidoras de G.L.P.,
2. En Planes de formación desarrollados por la empresa.
3. En Planes de formación desarrollados por organismos públicos.
4. En Planes de formación desarrollados por organismos privados.
5. En Planes de formación desarrollados por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del Convenio.
6. En Planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato CC.OO.
7. En Planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato UGT.
8. O en Planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por otros sindicatos que estén considerados como más representativos del sector.

Por lo que, aquellas empresas que no acrediten su participación en alguno de los Planes de formación desarrollados por las reseñadas organizaciones o entidades deberán abonar a sus trabajadores el acordado Plus compensatorio de formación.

Para producir el efecto de eximir del pago del abono del Plus de formación se deberá disponer de certificación expedida por la Comisión paritaria del Convenio que acredite el cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

Dicha certificación tendrá validez anual, pudiendo ser renovada automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocada en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán recabar información de la Comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”.

Capítulo X.—Disposiciones finales

Primera.—Comisión paritaria

Se nombra la Comisión paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio, resultando elegidos 2 Vocales por parte U.G.T., y dos por CCOO. Por los empresarios, de la Asociación provincial de empresas Distribuidoras de GLP perteneciente a la Federación Leonesa de empresarios (FELE), resultarán designados 4 vocales. Serán Vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión negociadora. Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

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

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

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

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

Segunda. - Solución extrajudicial de conflictos

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

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

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

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman, en León, junio de dos mil veintitrés

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN AÑOS 2022-2025

Categorías	2022	2023	2024	2025
Grupo I				
Encargado/a General	1.001,07 €	1.041,11 €	1.072,35 €	1.104,52 €
Jefe/a de Negociado	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Oficial/a de 1. ^a	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Conductor/a de Camión Pesado	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Conductor/a – Repartidor/a	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Almacenero/a – Carretillero/a	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Jefe/a de Mecánicos	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Mecánico/a Instalador/a	877,80 €	912,91 €	940,30 €	968,51 €
Grupo II			0,00 €	0,00 €
Oficial/a de 2. ^a	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Auxiliar/a Administrativo/a	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Cobrador/a	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Mecánico/a – Visitador/a	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Conductor/a de Carretilla	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Guarda de Almacén	851,68 €	885,74 €	912,31 €	939,68 €
Grupo III				
Limpiador/a	849,59 €	883,57 €	910,08 €	937,38 €
Artículo 17.–Plus Asistencia	90,46 €	94,07 €	96,90 €	99,80 €
Artículo 18.–Plus de Reparto	0,30 €	0,32 €	0,33 €	0,34 €
Artículo 19.–Plus de Transporte	3,98 €	4,14 €	4,26 €	4,39 €
Artículo 20.–Dieta Completa	32,83 €	34,14 €	35,16 €	36,22 €
Artículo 20.–Media Dieta	11,01 €	11,46 €	11,80 €	12,15 €
Artículo 21.–Póliza Accidentes. Fallecimiento		45.000,00 €	46.350,00 €	47.740,50 €
Artículo 20.–Póliza Accidentes.–Absoluta y gran invalidez		50.000,00 €	51.500,00 €	53.045,00 €
Artículo 40.–Plus Formación		75,00 €	77,25 €	79,57 €

39736