

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA



Año 2023

Viernes, 10 de noviembre

Núm. 128

PAG.

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

| | |
|--|------|
| MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO. CHD | |
| Aprovechamiento de aguas subterráneas | 4341 |

II. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

| | |
|--|------|
| ALDEHUELA DE PERIÁÑEZ | |
| Obra nº 20 PD 2023 | 4343 |
| BORJABAD | |
| Juez de Paz Sustituto | 4344 |
| CANDILICHERA | |
| Presupuesto General | 4345 |
| CASTILRUIZ | |
| Modificación de crédito | 4346 |
| DÉVANOS | |
| Plan económico-financiero | 4347 |
| DURUELO DE LA SIERRA | |
| Nombramiento Guarda Rural | 4348 |
| Nombramiento Fontanero Electricista | 4349 |
| FRECHILLA DE ALMAZÁN | |
| Presupuesto General | 4350 |
| FUENTECAMBRÓN | |
| Tasa Cementerio Municipal | 4351 |
| GOLMAYO | |
| Subvenciones actividades culturales y educativas | 4352 |
| GARRAY | |
| Juez de Paz Sustituto | 4353 |
| HINOJOSA DEL CAMPO | |
| Juez de Paz Titular | 4354 |
| Juez de Paz Sustituto | 4355 |
| MEDINACELI | |
| Agrupación Voluntarios Protección Civil | 4356 |
| MIÑO DE SAN ESTEBAN | |
| Contrato de arrendamiento de vivienda | 4369 |
| Ordenanza Tasa agua | 4370 |
| RENIEBLAS | |
| Subasta enajenación bien patrimonial | 4371 |
| LA RUBIA | |
| Presupuesto General | 4372 |
| SAN ESTEBAN DE GORMAZ | |
| Proyecto técnico de obras | 4373 |
| TORREMEDIANA | |
| Presupuesto General | 4374 |
| TORRUBIA DE SORIA | |
| Presupuesto General | 4375 |
| VALDEGEÑA | |
| Modificación de créditos | 4376 |
| Presupuesto General | 4377 |

S
U
M
A
R
I
O



BOPSO-128-10112023

S
U
M
A
R
I
O

| | |
|--|------|
| VALDENEBRO | |
| Juez de Paz | 4378 |
| LOS VILLARES DE SORIA | |
| Presupuesto General | 4379 |
| III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA | |
| JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO | |
| Convenio Personal Laboral Mancomunidad Mío Cid..... | 4380 |

**ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO****MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y RETO DEMOGRÁFICO****CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO**

Comisaría de Aguas

ANUNCIO – INFORMACIÓN PÚBLICA
REF.: C-0507/2022 (INTEGRA AYE) SO

El Ayuntamiento de Salduero (P4225900B), solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero, una concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, provisto de 6 captaciones, en los términos municipales de Salduero y Covalada (Soria).

Las obras descritas en la documentación presentada son las siguientes:

- Toma I-Fuente de Peñalorda. Manantial ubicado en la parcela 146 del polígono 1, en el término municipal de Salduero (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0516269, Y: 4638775.
- Toma II-Fuente de la Pinada de los Mayos. Manantial ubicado en la parcela 145 del polígono 1, en el término municipal de Salduero (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0516206, Y: 4638920.
- Toma III-Fuente de la Cueva Morena. Manantial ubicado en la parcela 145 del polígono 1, en el término municipal de Salduero (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0515747, Y: 4639152.
- Toma IV-Fuente del Pino Negral. Manantial ubicado en la parcela 143 del polígono 1, en el término municipal de Salduero (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0515394, Y: 4639405.
- Toma V-Fuente del Marqués I. Manantial ubicado en la parcela 145 del polígono 1, en el término municipal de Salduero (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0515426, Y: 4639701.
- Toma VI-Fuente del Marqués II. Manantial ubicado en la parcela 382 del polígono 2, en el término municipal de Covalada (Soria), en el punto de coordenadas UTM ETRS89 Huso 30, X: 0515340, Y: 4639621.

Todas las tomas o captaciones mencionadas son manantiales subterráneos, que se recogen en arquetas de hormigón o pequeñas casetas, y se han canalizado hasta un depósito central para que se puedan emplear para el abastecimiento de la localidad. El agua de cada una de las captaciones llega por gravedad hasta el depósito.

- La finalidad del aprovechamiento es para el siguiente uso: abastecimiento (145 habitantes residentes llegando a 400 en época estival), en el término municipal de Salduero (Soria).
- El volumen máximo anual solicitado es de 16.798 m³/año.
- El caudal máximo instantáneo solicitado es de 1,32 l/s .
- Las aguas captadas se prevén tomar de la Masa de agua subterránea: Sierra de Neila y Urbión (400027).

BOPSO-128-10112023



Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de UN MES contado tanto a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria, como de su exposición en el lugar acostumbrado de los Ayuntamientos de Salduero y Covalada (Soria), puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, en los Ayuntamientos de Salduero y Covalada (Soria), en los registros de las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Duero o en el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quien desee examinar la documentación técnica del expediente de referencia C-0507/2022 (INTEGRA AYE) SO, deberá remitir antes de la finalización de dicho plazo, una petición expresa a la Confederación Hidrográfica del Duero presentada a través del Registro Electrónico Común (REC). En el caso de personas físicas, podrán optar por presentar la solicitud directamente en el Registro de esta Confederación Hidrográfica, así como en el Registro de cualquier otro órgano administrativo y demás lugares previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el asunto se deberá indicar “Solicitud acceso a la documentación en fase de información pública” y la referencia del expediente en información pública a cuya documentación técnica se quiere acceder. En el cuerpo del texto deberá indicar su nombre y apellidos, DNI, dirección de notificación, correo electrónico y la forma preferente por la que quiera acceder a la documentación (presencial o en soporte electrónico). En caso de optarse por la vía presencial, el expediente podrá ser consultado previa cita en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Duero. De optarse por el acceso en soporte electrónico, a la dirección de correo electrónico indicada le llegará un aviso informándole de la puesta a disposición de la documentación en soporte electrónico en su carpeta ciudadano, a la que podrá acceder previa identificación para su consulta.

Valladolid, 13 de septiembre de 2023. – El Jefe de la Sección Técnica, Pablo González Rodríguez

2472

BOPSO-128-10112023

**ADMINISTRACIÓN LOCAL****AYUNTAMIENTOS****ALDEHUELA DE PERIÁÑEZ**

El Ayuntamiento Pleno de Aldehuela de Periañez, en sesión extraordinaria celebrada el día 8 de noviembre de 2023, acordó aprobar inicialmente el proyecto técnico de la obra “Sustitución de alumbrado público a LED en Aldehuela de Periañez y Canos, Plurianual”, obra nº 20 del Plan Diputación para 2023, redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Alfredo Gazo Martínez, con un presupuesto total de 32.000,00 € (Anualidad 2023: 16.000,00 € ; Anualidad 2024: 16.000,00 €).

Durante el plazo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la provincia, las personas que estén interesadas podrán examinar dicho proyecto técnico en la Secretaría de este Ayuntamiento al objeto de presentar cuantas reclamaciones estimen pertinentes.

Caso de no producirse reclamación alguna durante el plazo de exposición al público, se considerará definitivamente aprobado.

Aldehuela de Periañez, 8 de noviembre de 2023. – La Alcaldesa, María Ángeles Andrés Cayuela

2484

BOPSO-128-10112023



BORJABAD

Próxima a producirse la vacante en el Cargo de Juez de Paz Sustituto del municipio de Borjabad y de conformidad con lo establecido en el art. 101.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y Reglamento de Jueces de Paz 3/1995, de 7 de junio, B.O.E 13 de julio de 1995, de Jueces de Paz, se procede a cubrir su cargo.

En consecuencia, se abre el plazo de quince días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, para que todas aquellas personas que estén interesadas en cubrir dicha vacante puedan solicitarlo.

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

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

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

Para ser Juez de Paz se requiere ser español, mayor de edad y no estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad, según se preceptúa en los artículos 303 y 389 a 397 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985 de 1 de Julio. No podrán pertenecer a Partidos Políticos o Sindicatos, o tener empleo al servicio de los mismos, artículo 23 del Reglamento de Jueces de Paz, 3/1995 de 7 de Junio.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, la elección de la persona idónea para el desempeño del cargo entre aquellos que hayan presentado la solicitud. Para el caso de no haberse presentado solicitud alguna, el Pleno procederá libremente a la elección del Juez de Paz, debiéndose adoptar el acuerdo por mayoría absoluta.

Borjabad, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Gustavo Tejero Jiménez

2464



CANDILICHERA

En la Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85 de 2 de abril y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2024, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 19 de octubre de 2023.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el art. 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo citado, y por los motivos taxativamente enumerados en el art. 170.2, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General.
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Candilichera, 31 de octubre de 2023. – El Alcalde, Agustín Postigo Herrero

2483

BOPSO-128-10112023



CASTILRUIZ

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Castilruiz, en su sesión celebrada el día 6 de noviembre de 2023 el expediente de modificación de créditos 1/2023 al Presupuesto del ejercicio 2023, en la modalidad de suplemento de crédito, y 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 del Ayuntamiento para que se formulen las alegaciones u observaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento [<http://castilruiz.sedelectronica.es>].

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

Castilruiz, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Francisco Javier Jiménez Orte 2469



DÉVANOS

En cumplimiento de lo establecido en el art. 26.1 del Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, se hace pública la aprobación de un Plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión de fecha treinta y uno de octubre de dos mil veintitrés, el cual está a disposición de los interesados en tanto en la sede de este Ayuntamiento como en la sede electrónica de la presente Administración local (<http://devanos.sedelectronica.es/info.0>).

Dévanos, 7 de noviembre de 2023. –El Alcalde, Jesús Mayo Fernández

2476



DURUELO DE LA SIERRA

RESOLUCIÓN de Alcaldía n.º 2023-0367 de fecha 2 de noviembre de 2023 del Ayuntamiento de Duruelo de la Sierra por la que se resuelve la publicación de nombramiento de funcionario de carrera, en el marco de la convocatoria excepcional de una plaza de Guarda Rural dentro del proceso de estabilización de empleo temporal aprobado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Habiendo concluido el procedimiento incluido en el marco de estabilización de empleo temporal aprobado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de la convocatoria de una plaza de Guarda Rural en el Ayuntamiento de Duruelo de la Sierra, se realiza el nombramiento como funcionario de carrera a favor de:

| <i>Identidad del Aspirante</i> | <i>DNI</i> |
|--------------------------------|------------|
| JOSÉ FERNANDO GARIJO SIMÓN | ***0906** |

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Duruelo de la Sierra, 3 de noviembre de 2023. – La Alcaldesa, María Cristina Rubio Blasco
2460

BOPSO-128-10112023

**DURUELO DE LA SIERRA**

RESOLUCIÓN de Alcaldía n.º 2023-0368 de fecha 2 de noviembre de 2023 del Ayuntamiento de Duruelo de la Sierra por la que se resuelve la publicación de nombramiento de funcionario de carrera, en el marco de la convocatoria excepcional de una plaza de Fontanero Electricista dentro del proceso de estabilización de empleo temporal aprobado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Habiendo concluido el procedimiento incluido en el marco de estabilización de empleo temporal aprobado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de la convocatoria de una plaza de Guarda Rural en el Ayuntamiento de Duruelo de la Sierra, se realiza el nombramiento como funcionario de carrera a favor de:

| <i>Identidad del Aspirante</i> | <i>DNI</i> |
|--------------------------------|------------|
| PEDRO JAVIER ASENJO PASCUAL | ***8862** |

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Duruelo de la Sierra, 3 de noviembre de 2023. – La Alcaldesa, María Cristina Rubio Blasco
2462



FRECHILLA DE ALMAZÁN

En la Secretaría de esta Entidad Local y, conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril, RDL 2/2004 y 20.1 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril que la desarrolla, se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio 2024, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Frechilla de Almazán el día 6 de noviembre de 2023.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el RDL 2/2004, y artº 22 del Real Decreto 500, citados, podrán presentar las reclamaciones procedentes en el plazo de quince días hábiles desde esta publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Frechilla de Almazán, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, José Javier Borjabad Lapeña
2479

**FUENTECAMBRÓN**

Acuerdo del Pleno de fecha 13 de octubre de 2023, del Ayuntamiento de Fuentecambrón, por el que se aprueba inicialmente la Ordenanza municipal que regula la tasa por prestación de servicios en el cementerio municipal ocupación concesión de tumbas y columbarios para el municipio de Fuentecambrón.

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de tasa por prestación de servicios en el cementerio municipal ocupación concesión de tumbas y columbarios para el municipio de Fuentecambrón, por Acuerdo del Pleno de fecha 13 de octubre de 2023, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

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.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Fuentecambrón, 20 de octubre de 2023. – El Alcalde, Pablo Rincón Pancorbo

2474

BOPSO-128-10112023



GOLMAYO

El Ayuntamiento de Golmayo por Resolución de Alcaldía aprueba las bases para la concesión de subvenciones a asociaciones para la realización de actividades culturales y educativas año 2023.

Se publica extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en <https://golmayo.sedelectronica.es/transparency>.

Destinatarios: Asociaciones inscritas con anterioridad a esta publicación en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Golmayo.

Objeto: Podrán ser objeto de subvención las actividades de carácter cultural y educativo.

Cuantía: El crédito total asignado a la presente convocatoria es de 4000 euros, con cargo a la partida presupuestaria 334-48000.

Plazo de presentación de solicitudes: desde el día siguiente de la publicación en el Boletín de la provincia de Soria hasta el 28 de noviembre de 2023.

Otros datos: Los anexos y demás documentación correspondiente a la presente convocatoria estarán a disposición de los interesados en el apartado de ayudas y subvenciones de la sede electrónica de la página web del Ayuntamiento.

<https://golmayo.sedelectronica.es/transparency>

Golmayo, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Benito Serrano Mata.

2470

**GARRAY**

Próxima a producirse la vacante en el cargo de Juez de Paz Sustituto del municipio de Garray, y dado que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz Titular de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Se abre un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

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

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

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

Lo que se publica para general conocimiento.

Garray, 7 de noviembre de 2023. – La Alcaldesa, M^a José Jiménez Las Heras

2468



HINOJOSA DEL CAMPO

En este Ayuntamiento de Hinojosa del Campo, se sigue expediente para el nombramiento de Juez de Paz TITULAR de este municipio, de conformidad con lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y los artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

En consecuencia, se abre un período de QUINCE DÍAS HÁBILES, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín oficial de la provincia de Soria, para que las personas que estén interesadas y, reúnan las condiciones legales, lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

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

Hinojosa del Campo, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Raúl Lozano Corchón 2485



HINOJOSA DEL CAMPO

En este Ayuntamiento de Hinojosa del Campo, se sigue expediente para el nombramiento de Juez de Paz SUSTITUTO de este municipio, de conformidad con lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y los artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

En consecuencia, se abre un período de QUINCE DÍAS HÁBILES, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín oficial de la provincia de Soria, para que las personas que estén interesadas y, reúnan las condiciones legales, lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

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

Hinojosa del Campo, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Raúl Lozano Corchón 2486

**MEDINACELI****AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN CIVIL**

Habiéndose expuesto al público el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 28 de septiembre de 2023 de creación de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de este municipio y la aprobación inicial de su Reglamento por plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 114 y sede electrónica del Ayuntamiento, ambos con fecha 6 de octubre 2023, para que el mismo pudiera ser examinado y poderse presentar las reclamaciones y sugerencias que se considerasen oportunas.

Y resultando que, finalizado el referido plazo de exposición al público y audiencia previa, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, según consta en el certificado emitido por la Secretaría municipal, se considera definitivamente aprobado dicho acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por lo que se procede a su publicación, y que es del siguiente tenor literal:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El fundamento jurídico de la protección civil se encuentra, por un lado, en los artículos 15 y 17 de la Constitución Española que regulan respectivamente, el derecho a la vida, la integridad física y moral, así como el derecho a la libertad y seguridad de las personas y, por otro lado, su habilitación competencial en el artículo 9.2 del Texto Fundamental que establece que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Los Ayuntamientos y los Alcaldes tienen atribuidas competencias en materia de protección civil según lo establecido en los artículos 25.2.f) y 21.1.m), respectivamente, de la vigente Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El desarrollo de una sociedad del bienestar basada en los principios de solidaridad, justicia, tolerancia, protección del medio ambiente, y máximo respeto a los valores de la persona, requiere la participación de los ciudadanos, tanto individuales como en grupos organizados, entre los que necesariamente son de destacar las actividades de voluntariado.

La existencia de voluntarios y la iniciativa social es consustancial a toda política social, no para sustituir la acción de los servicios públicos, sino teniendo en cuenta que, por el contrario, éstos han venido a incorporarse a la labor desarrollada históricamente por la iniciativa social en el campo de la satisfacción de las necesidades humanas, capitalizando para el bien común actitudes, esfuerzos y recursos personales. La trascendencia de esta labor ha sido hasta tal punto valorada por la sociedad, que la propia Asamblea General de las Naciones Unidas, en su sesión de 17 de diciembre de 1985, proclama el día 5 de diciembre de cada año como Día Internacional de las Personas Voluntarias para el Desarrollo Económico y Social.

El presente Reglamento pretende inspirarse, además, en los principios fundamentales del voluntariado recogidos en la Declaración Universal sobre el Voluntariado elaborada en el Congreso Mundial LIVE'90, en París: «Reconocer el derecho de asociación a todo hombre, mujer o niño, cualquiera que sea su raza o religión, su condición física, económica, social y cultural; respetar la dignidad de todo ser humano y su cultura; ofrecer ayuda mutua desinteresada y



participar, individualmente o en asociaciones, con espíritu de compañerismo y de fraternidad; estar atentos a las necesidades de las comunidades y propiciar con ellas la solución de sus propios problemas; tienen como meta hacer del voluntariado un elemento de desarrollo personal, de adquisición de conocimientos nuevos, de ampliación de sus capacidades, favoreciendo la iniciativa y la creatividad, permitiendo a cada uno ser miembro activo y no solamente beneficiario de la acción; estimular la responsabilidad social y motivar la solidaridad familiar, comunitaria e internacional».

La Ley 4/2007, de 28 de marzo, de Protección Ciudadana de Castilla y León, recoge en la sección 2ª, del capítulo I, del título II, los “Servicios complementarios para la asistencia ciudadana”, entre los que establece, en su artículo 48, el “Voluntariado de Protección Civil”, definiéndolo como el colectivo de personas que, libre y desinteresadamente, participan de manera organizada y conforme a la normativa de aplicación de las materias de esta Ley. Su actividad se orientará a la prevención y colaboración de asistencia en la organización y desarrollo de las actividades de protección civil.

Así mismo el artículo 39.c) de la Ley 8/2006, de 10 de octubre, del Voluntariado de Castilla y León, atribuye a los Municipios de más de 20.000 habitantes la competencia específica en la materia que regula de articular los mecanismos de participación de las entidades de voluntariado en la vida local.

Parece necesario, que se completen los recursos municipales movilizables en emergencia con la incorporación de los ciudadanos a los servicios locales de protección civil, ofreciéndoles la oportunidad de asumir y realizar voluntariamente el cumplimiento de los deberes que el ordenamiento jurídico les atribuye en las circunstancias de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

Para articular las oportunidades de colaboración de los ciudadanos, individualmente considerados, con la Protección Civil Municipal, se necesita reglamentar la organización y funcionamiento de una Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de este Municipio, que se vinculara a los servicios básicos de intervención en emergencias leves sobre prestación personal y de servicios con carácter obligatorio.

En su virtud, previo acuerdo, del Pleno del Ayuntamiento, se considera necesario la creación de una Agrupación de Voluntarios de Protección Civil, así como la regulación de su organización y funcionamiento a través del presente Reglamento.

Por otro lado, los trabajos del voluntario recogidos en el presente Reglamento se realizan de forma desinteresada y benevolente, excluyendo a aquellas personas que realicen dicha actividad mediante una relación laboral. Así, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social excluyen de su ámbito de aplicación los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad y a aquellos servicios por cuenta ajena que no sean retribuidos.

El hecho de que una norma con rango de Reglamento reconozca y potencie la labor del voluntariado en nuestra población, trata de facilitar la participación de los ciudadanos no sólo en la mejora de las condiciones de vida de la población en Medinaceli sino también en la esfera de la solidaridad, todo ello de conformidad con los valores superiores que en tal sentido se desprenden de la Constitución española.

Por último se trata con la presente norma de establecer un estatuto claro del voluntariado en sus relaciones con el Ayuntamiento, de forma que la participación del mismo en los programas que se establezcan, esté siempre guiado por el principio de seguridad jurídica, dentro de un marco predeterminado de derechos y obligaciones entre ambas partes; así como de establecer meca-



nismos de reconocimiento que además de la íntima satisfacción de contribuir a la consecución de una sociedad mejor, supongan la distinción del voluntario por el esfuerzo altruista realizado.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Reglamento tiene por objeto regular, fomentar y promover la participación de los ciudadanos, definidas como propias del voluntariado en el marco de las actividades o programas creados por el Ayuntamiento de Medinaceli.

El ámbito de aplicación de este Reglamento se circunscribe a los programas y servicios del Ayuntamiento de Medinaceli.

Artículo 2.- Finalidad de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil.

La Agrupación Local de Voluntarios de Protección tiene como fin la configuración de una organización en base a los recursos locales y a la colaboración de las entidades privadas y de los ciudadanos, para garantizar la coordinación preventiva y operativa respecto de la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente ante los daños producidos por las situaciones de emergencia, grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, mediante la realización de actividades que permitan evitar las mismas, reducir sus efectos, reparar los daños y, en su caso, contribuir a corregir las causas productoras de los mismos.

Artículo 3.- Régimen jurídico de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil.

La organización y funcionamiento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil, como modalidad de incorporación de los ciudadanos a las actividades de ésta, se regirá por lo establecido en el presente Reglamento, por las instrucciones y directrices que emanen del Ayuntamiento, así como por las normas legales que al efecto pudieran dictar el resto de las Administraciones Públicas.

Es, por tanto, el Ayuntamiento de Medinaceli a quien corresponde la adopción del acuerdo de creación de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil, así como, en su caso, su disolución. Corresponde al Ayuntamiento aprobar el reglamento por el que se regirá el funcionamiento dentro de la Agrupación.

Artículo 4.- El voluntariado.

Podrán vincularse a la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil aquellas personas físicas, mayores de edad, que tengan interés en colaborar directamente en las actividades propias vinculadas a la materia de Protección Civil.

La condición de Voluntario de Protección Civil no genera relación, ni vínculo laboral, mercantil o administrativo con este Ayuntamiento. Las actuaciones de los voluntarios complementarán y no sustituirán el trabajo remunerado que realizan los profesionales de la protección civil.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN

Artículo 5.- La colaboración voluntaria y por tiempo determinado a la Protección Civil se llevará a cabo mediante la incorporación de los interesados, que reúnan los requisitos exigidos, a la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil a que se refiere Ayuntamiento de Medinaceli el presente Reglamento.

Artículo 6.- La vinculación de los voluntarios con el Ayuntamiento no tiene el carácter de relación laboral, funcionarial, profesional, mercantil o cualquier otro tipo de relación retribuida sino tan solo de colaboración voluntaria en la prestación de servicios de modo solidario, res-



ponsable, libre gratuito y altruista, como medio de realización de acciones humanitarias y de solidaridad social que constituyen el fundamento de las relaciones de buena vecindad.

La Agrupación de Voluntarios de Protección Civil queda encuadrada orgánica y funcionalmente en la unidad municipal de la que depende los servicios de protección ciudadana.

Artículo 7.- Podrán incorporarse a la Agrupación como voluntarios activos todas aquellas personas mayores de edad que acrediten disponibilidad y que superen las pruebas de aptitud psicofísica y de conocimientos que puedan, en su caso, determinarse, así como las de formación básica y especialización que procedan.

De igual forma, podrán incorporarse a la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil como colaboradores en misiones de orientación, asesoramiento y asistencia técnica, los mayores de edad con formación y experiencia suficiente en el ejercicio profesional o vocación relacionada con algunas de las entidades de este Servicio Público. Dicha colaboración se realizará de manera puntual y previa aceptación del responsable de la agrupación.

Artículo 8.- La incorporación a la Agrupación se hará siempre en virtud de solicitud del interesado, conforme al modelo que se inserta como Anexo I, de una declaración de no hallarse inhabilitado para funciones públicas por sentencia y del compromiso de honor de conocer y aceptar el contenido de este Reglamento, así como de lo dispuesto en la normativa vigente sobre Protección Civil y voluntariado y de ejecutar las tareas que se le encomienden por las Autoridades competentes.

Artículo 9.- La condición de miembro de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil faculta únicamente para realizar las actividades correspondientes a la misma en relación con situaciones de emergencia, en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública. Los componentes de la Agrupación no podrán realizar, amparándose en ella, actividades de carácter personal o de finalidad religiosa, política y sindical.

La actividad de voluntariado no podrá, en ningún caso, sustituir a las prestaciones a que esté obligado el Ayuntamiento u otra Administración Pública, al trabajo remunerado o a la prestación de servicios profesionales retribuidos.

Artículo 10.- La Agrupación dependerá directamente del Alcalde-Presidente, como jefe local de Protección Civil, que podrá delegar el ejercicio de sus funciones y competencias en el Concejal con competencias en dicha materia.

Artículo 11.- La Agrupación se podrá estructurar orgánica y funcionalmente del siguiente modo y en razón de los efectivos que existan a disposición de la misma, pudiéndose articular en el orden que se indica:

- a) Jefe de la Agrupación.
- b) Jefe/-s de Grupo.
- c) Jefe/-s de Equipo.

Artículo 12.- El Jefe de la Agrupación será designado por el Alcalde-Presidente de la Corporación o Concejal Delegado.

El Jefe o Jefes de Grupo será nombrados por el Alcalde-Presidente de la Corporación o Concejal Delegado, a propuesta del Jefe de la Agrupación.

El Jefe o Jefes de Equipo será designado por el Jefe de la Agrupación, en su caso.

Todo nombramiento deberá ser validado por el Alcalde-Presidente o Concejal en quien delegue.

Artículo 13.- Todos los componentes de la Agrupación ostentarán, sobre el lado izquierdo del pecho, el distintivo de Protección Civil creado por la Orden del Ministerio del Interior de 14 de septiembre de 1981, con la mención de la denominación del Municipio a que pertenecen.



Además, como distintivo propio de graduación, ostentarán sobre el uniforme, en la parte superior de la manga izquierda, un triángulo equilátero sobre un círculo blanco con los siguientes colores:

- a) Jefe de la Agrupación: azul.
- b) Jefe de Grupo: naranja.
- c) Jefe de Equipo: amarillo.

Artículo 14.- Será facultad de la Alcaldía proporcionar un carnet acreditativo a cada voluntario de la Agrupación según el modelo establecido. Este documento tiene efectos única y exclusivamente de reconocimiento de la condición de Voluntario de Protección Civil, quedando restringido su uso para otros fines.

Artículo 15.- Por parte del Ayuntamiento se podrán elaborar y formular propuestas para aprobación de instrucciones de carácter general o especial que sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este Reglamento, así como para la regulación de la actividad de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil. La aprobación de dichas instrucciones corresponderá al Pleno, a la Junta de Gobierno Local o al Alcalde.

Con independencia de las normas aludidas se podrán editar y distribuir los manuales de actuación que procedan.

Artículo 16.- La Corporación municipal arbitrará en sus presupuestos los medios necesarios para procurar que la Agrupación cuente con material específico que garantice la intervención inmediata ante cualquier emergencia, especialmente en el campo del transporte y la uniformidad.

CAPÍTULO III ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONES

Artículo 17.- El ámbito de actuación de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil es el término municipal de Medinaceli.

La actuación fuera del término municipal de Medinaceli sólo podrá realizarse en los siguientes supuestos:

- a) Cuando su intervención esté determinada, organizada y regularizada en un Plan de Emergencias Territorial o Especial.
- b) En los supuestos establecidos por la legislación vigente para situaciones de grave riesgo colectivo, catástrofe o calamidad pública.
- c) En coordinación y con conocimiento y autorización de la Alcaldía o Concejal delegado de Medinaceli y, en su caso, con el conocimiento de los Ayuntamientos donde tenga lugar la emergencia.

Artículo 18.- La actuación de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil se centrará, de forma permanente y regularizada, en el campo preventivo y de colaboración de la gestión de emergencias, catástrofes y/o calamidades públicas, conforme a lo previsto en los Planes Municipales y/o Especiales de Emergencia.

En coherencia con su finalidad y organización, las funciones de la Agrupación de Voluntarios se centrará en:

- a) Colaboración en la elaboración, implantación y mantenimiento del Plan de Emergencias Municipal.
- b) Colaboración en la elaboración, implantación y mantenimiento de otros planes territoriales de ámbito superior al municipal o de planes especiales, si así es solicitado por la administración competentes.

BOPSO-128-10112023



- c) Asesoramiento y divulgación de los Planes de Autoprotección.
- d) Diseño y realización de Campañas de Divulgación.
- e) Actuación de dispositivos operativos/preventivos en aquellas situaciones o actividades en las que el Ayuntamiento de Medinaceli pudiera detectar riesgos para la población derivado de grandes aglomeraciones de personas.
- f) Actuación de dispositivos de carácter preventivo en aquellas situaciones excepcionales de las que pudiera derivarse grave riesgo colectivo.
- g) Apoyo a los grupos operativos en emergencias excepcionales, sanitarios, policía local, ... siempre que estos demanden la citada situación.
- h) Apoyo excepcional de servicios operativos de emergencia rutinaria: bomberos.
En este apartado la Agrupación Local de Voluntarios de Medinaceli no realizará servicios preventivos en la extinción de incendios; sus labores en este ámbito se restringirán a labores de colaboración por circunstancias sobrevenidas en la restricción del espacio colindante, colaboración con el cuerpo profesional en corte o restricción de vías públicas, trabajos de señalización, etc.
- i) Atención a afectados en emergencias: evacuación, albergue, etc.

CAPÍTULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS VOLUNTARIOS

Artículo 19.- Derechos de los voluntarios.

Además de los derechos contemplados para cualquier ciudadano en la legislación de desarrollo constitucional, los derechos de los voluntarios que colaboren en los programas municipales previstos en el presente reglamento son:

1.- De índole personal:

- a) Ser tratados en sus actividades sin ningún tipo de discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- b) Usar los emblemas, distintivos y equipos del servicio, así como los de la categoría que les corresponda, en todos los actos públicos a que sean requeridos.
- c) Elevar sus peticiones, sugerencias y reclamaciones al Alcalde o Concejal delegado.
- d) Participar en la estructura de la Agrupación y a opinar en el trabajo desarrollado sin entrar en opiniones técnicas u operativas.
- e) Participar activamente colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus preferencias y capacidades.
- f) No ser asignados a la ejecución de tareas ajenas a los fines y naturaleza del programa.
- g) Obtener el cambio de programa asignado cuando existan causas que lo justifiquen y de acuerdo con las posibilidades del Ayuntamiento.
- h) Recibir certificación de su participación en los programas.
- i) Cesar libremente en su condición de persona voluntaria.

2.- De índole informativo:

- a) Obtener toda la información posible sobre el trabajo a realizar.
- b) Conocer todos los aspectos referentes a la organización de la Agrupación a la que pertenece.
- c) Dichas informaciones pueden ser transmitidas por las personas al cargo.

3.- De índole material:

- a) Realizar su actividad en unas condiciones y circunstancias similares a las legalmente



contempladas para el personal asalariado al servicio del Ayuntamiento de Medinaceli, incluidas las referidas a seguridad e higiene en el trabajo.

- b) Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivado directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con una cobertura igual al personal asalariado al servicio del Ayuntamiento de Medinaceli.
- c) Obtener apoyo material para el cumplimiento de la actividad encomendada.
- d) Tener libre acceso a los actos en los que presten su colaboración como personas voluntarias.
- e) Al reembolso de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, y resarcimiento de los daños y perjuicios sufridos en el ejercicio de la actividad.
- f) En general, a todos aquellos otros que se establezcan derivados del presente Reglamento y del resto de ordenamiento jurídico.

Artículo 20.- Obligaciones de los voluntarios.

1.- Las personas voluntaria están obligadas a:

- a) Cumplir estrictamente sus deberes reglamentarios.
- b) Cooperar con su mayor esfuerzo, interés, disciplina y espíritu social en cualquier misión de socorro, ayuda y rescate de víctimas, de su evacuación, asistencia, vigilancia y protección de las personas y bienes, así como en toda otra misión que le encomienden los mandos de la organización o las autoridades de quien dependa durante su actuación.
- c) Incorporarse a la mayor brevedad posible a su lugar de concentración en caso de catástrofe o emergencia. El resto de las actuaciones serán notificadas a los mandos de la agrupación con suficiente antelación para su coordinación y preparación, así como avisar a los voluntarios de las labores a desarrollar.
- d) Poner en conocimiento de los mandos de la Agrupación o autoridades, la existencia de hechos que puedan suponer riesgos para las personas o los bienes.
- e) No interrumpir bruscamente su actividad si ello produjera perjuicios para los beneficiarios del programa o proyecto al que estuvieran adscritas.
- f) Observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas con carácter general por la legislación vigente en la materia, así como las indicadas por el Ayuntamiento en el programa o actividad específicos.
- g) Mantener la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad.
- h) En ningún caso el voluntariado actuarán como miembros de la Agrupación fuera de los actos de servicio. Ello no obsta para que, usando sus conocimientos y experiencias, intervenga, con carácter estrictamente particular y bajo su exclusiva responsabilidad, en aquellos hechos requeridos por su deber de ciudadanía.
- i) La pertenencia de los voluntarios a la Agrupación será libre, gratuita, altruista y honorífica, sin derecho a reclamar al Ayuntamiento retribución ni premio alguno, salvo las indemnizaciones por accidente que pudieran corresponderle de acuerdo en el artículo 19 y que deberán contar con los informes preceptivos de facultativo y Ayuntamiento.
- j) Utilizar debidamente la acreditación identificativa de su condición de voluntaria y los distintivos de la entidad de voluntariado con la que colaboren.
- k) El voluntario tiene la obligación de mantener en perfectas condiciones de uso el material y el equipo que pudiera serle confiado, comprometiéndose a pagar los daños que causara en los mismos debido al mal trato o falta de cuidado.



- l) Será obligación que la vestimenta de protección civil esté siempre accesible para los voluntarios, así como depositarlas y guardarlos en los lugares que el Ayuntamiento habilite a tal fin. De igual forma, los trajes no son propiedad de un voluntario sino de la Agrupación Local de Voluntarios de Protección Civil de Medinaceli, y por ende, del Ayuntamiento de Medinaceli.
- m) Participar en aquellas actividades de formación que les indique el Ayuntamiento, al objeto de capacitarles para su mejor desempeño de su tarea.

2.- Sólo podrán establecerse otros deberes en el acuerdo de establecimiento del programa o actividad cuando resulten imprescindibles para el cumplimiento de sus objetivos y siempre que se respete la naturaleza de la actividad voluntaria.

CAPÍTULO V OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

Artículo 21.- Obligaciones del Ayuntamiento en los programas de voluntariado.

El Ayuntamiento está obligado en las actividades y programas de voluntariado que organice a:

- a) Establecer para cada programa o actividad un compromiso de incorporación de la persona voluntaria, donde quedarán reflejados los derechos y deberes de los voluntarios, que serán como mínimo los establecidos en el presente reglamento.
- b) Cumplir los acuerdos adquiridos con las personas voluntarias en el compromiso de incorporación.
- c) Responder frente a terceros por daños y perjuicios causados por los voluntarios que colaboren con la entidad en el desempeño de sus actividades de voluntariado, de conformidad con la regulación de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Si el daño o perjuicio fuera causado por personas voluntarias que obrasen de mala fe o haciendo caso omiso de las instrucciones concretas que para el desarrollo de su actividad les hubieran sido indicadas por la entidad, podrá repercutir ésta las consecuencias de su responsabilidad en dichas personas voluntarias.
- d) Tener cubiertas las posibles contingencias que pudieran ocasionar a las personas voluntarias cualquier daño o perjuicio, causado por eventuales accidentes y enfermedades relacionadas directamente con el ejercicio de la actividad voluntaria.
- e) Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a las personas voluntarias de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
- f) Proporcionar a las personas voluntarias la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
- g) Garantizar las debidas condiciones en materia de seguridad e higiene en la realización de las actividades, instruyendo a las personas voluntarias acerca de los riesgos que pudieran afectarles y fomentando la cooperación entre los mismos para mantener dichas condiciones de forma adecuada.
- h) Facilitar a la persona voluntaria una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- i) Expedir a las personas voluntarias un certificado que acredite la colaboración prestada, en el que deberá constar, como mínimo, además de los datos personales e identificativos de la persona voluntaria, la fecha, duración y naturaleza de las actividades o programas en los que han participado.
- j) Llevar un libro de registro de altas, bajas y otras incidencias en que se encuentre el personal voluntario, expresivo además de la fecha, duración y naturaleza de los servicios efectuados por el mismo.



- k) Velar por el respeto de las funciones asignadas a cada uno de los miembros de los diferentes programas y proyectos llevados a cabo por el Ayuntamiento.
- l) Efectuar el seguimiento y evaluación de las actividades programadas, garantizando la consecución de los objetivos previstos conforme a los principios de eficacia y rentabilidad social.
- m) Prever mecanismos que posibiliten la continuidad de la actividad desarrollada por el voluntariado, en el supuesto de cesar éste en su labor.
- n) Impedir que se reemplacen a través de las actividades que se realicen las personas voluntarias puestos de trabajo que deberían ser retribuidos.
- o) Cumplir la normativa general en materia de asistencia sanitaria, laboral, de seguridad e higiene, fiscal, etc.
- p) Establecer los mecanismos de participación de los voluntarios en el diseño y evaluación de los programas en que intervengan.

Artículo 22.- Acceso de las personas voluntarias a los programas y proyectos del Ayuntamiento.

El acceso de las personas voluntarias a programas y proyectos del Ayuntamiento se produce mediante la suscripción, por escrito, del compromiso de incorporación, cuyo contenido mínimo será el siguiente:

- a) El conjunto de derechos y deberes que correspondan a ambas partes, que en todo caso deberá respetar las prescripciones de este Reglamento, y establecer que tanto los voluntarios como el Ayuntamiento respetarán los derechos individuales y la libertad de los beneficiarios de sus actividades, estimulando, en su caso, su capacidad de autoayuda.
- b) El contenido general de las funciones y actividades que desarrollarán las personas voluntarias.
- c) El proceso de formación previo o simultáneo que, en su caso, se requiera para el desempeño de la actividad a realizar.
- d) La duración del compromiso y las formas de desvinculación por ambas partes.
- e) La determinación del carácter altruista de la relación.
- f) El responsable del Proyecto en que colabora.

CAPÍTULO VI FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 23.- La formación inicial tendrá como finalidad la orientación de los aspirantes a miembros de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil sobre los conocimientos básicos y las realidades vinculadas a la Protección Civil, así como contribuir a la selección de los que procedan y facilitar la capacitación de éstos para incorporarse en condiciones de eficacia a la Agrupación. La formación se centrará en aquellas personas que presten un mayor colaboración realizando, si fuera necesario, una selección de las personas de la agrupación en lo referente al apartado formativo, esta selección se centrará en la formación de los jefes de grupo o personas al mando de la agrupación.

La formación permanente y continua de los miembros de la Agrupación, contribuirá a atender a las necesidades reales de la labor propia de Protección Civil.

Artículo 24.- La actividad formativa se podrá articular del siguiente modo:

- a) Cursillo de orientación de aspirantes al voluntariado de Protección Civil.
- b) Cursos de formación básica de los aspirantes seleccionados para incorporarse a la Agrupación.



- c) Cursos de perfeccionamiento para los voluntarios pertenecientes a la Agrupación.
- d) Ejercicios prácticos con carácter periódico para mejora permanente de la preparación de los componentes de la Agrupación.

Los cursos tendrán un contenido teórico-práctico determinado de conformidad con la normativa que puedan dictara las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VII RECOMPENSAS Y SANCIONES

Artículo 25.- La actividad altruista, solidaria y no lucrativa del voluntario de Protección Civil excluye toda remuneración, pero no impide el reconocimiento de los méritos del voluntariado y, por tanto, la constatación de los mismos a efectos honoríficos. Junto a esta distinción de conductas meritorias, también serán estudiadas las posibles faltas cometidas por los voluntarios que llevarán aparejada las correspondientes sanciones.

Tanto los méritos y los correspondientes honores concedidos, como las faltas y sus sanciones, serán anotados en el expediente personal del interesado.

Artículo 26.- La valoración de las conductas meritorias que puedan merecer una recompensa, siempre de carácter no material, corresponde a la Alcaldía.

La iniciativa corresponderá al Jefe del Servicio Municipal correspondiente a propuesta del Jefe de la Agrupación de Voluntarios.

La valoración de las conductas meritorias de los voluntarios de Protección Civil se realizará a través de reconocimientos públicos, diplomas o medallas, además de otras distinciones que puedan conceder el Ayuntamiento y otras Administraciones Públicas.

Artículo 27.- Los voluntario disfrutarán de bonificaciones o reducciones en el uso de servicios prestados por el Ayuntamiento de Medinaceli, siempre que éstos no sean de recepción o prestación obligatoria, en la forma en que se establezca en las ordenanzas reguladoras de los mismos, o en los acuerdos de prestación del servicio.

Artículo 28.- Las infracciones a los dispuesto en este Reglamento se sancionarán previa la tramitación del correspondientes expediente.

No se podrá imponer sanciones sin audiencia del interesado.

Las faltas se consideran leves, graves y muy graves.

I.- Se estiman como faltas leves y se sancionarán con apercibimiento o suspensión de hasta un mes atendiendo a las circunstancias que concurran, la siguientes:

- a) El descuido en la conservación y mantenimiento del equipo y material que tuviera a su cargo en el cumplimiento de las misiones encomendadas.
- b) La desobediencia a los mandos del Servicio, cuando ello no suponga mal trato de palabra y/u obra y no afecte al servicio que deba cumplirse.
- c) Las demás infracciones u omisiones, con carácter leve, al presente Reglamento.

II.- Se consideran faltas graves y se sancionarán con suspensión desde uno a seis meses, atendiendo a las circunstancias que concurran, las siguientes:

- a) Negarse al cumplimiento de las misiones que le sean encomendadas sin causa justificada.
- b) La utilización fuera de los actos propios del servicio del equipo, material y distintivos de Protección Civil.
- c) El deterioro por negligencia, pérdida del equipo, material, bienes y documentos del servicio a su cargo y custodia.
- d) Las omisiones o infracciones graves a lo preceptuado en este Reglamento.



e) La acumulación de tres faltas leves.

III.- Serán causas de expulsión, como consecuencia de falta muy grave, las siguientes:

- a) Dejar de cumplir, sin causa justificada, las exigencias del servicio.
- b) Observar mala conducta o haber sido sancionado reiteradamente por faltas graves.
- c) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por cualquier acto delictivo.
- d) Utilizar o exhibir indebidamente las identificaciones del Servicio.
- e) La agresión de palabra y/u obra a cualquier miembro del Servicio y la desobediencia que afecta a la misión que deba cumplir.
- f) El negarse a cumplir las sanciones de suspensión que le fueran impuestas.
- g) Embriagarse o consumir drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante la prestación de voluntariado o con habitualidad.
- h) El incumplimiento muy grave de lo establecido en el presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII RESCISIÓN DEL VÍNCULO CON LA AGRUPACIÓN

Artículo 29.- La relación de colaboración voluntaria con el Ayuntamiento se terminará a petición del voluntario, por fallecimiento del mismo, declaración de incapacidad, solicitud de baja temporal o definitiva o quedar incurso en situación de inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos por sentencia firme.

Artículo 30.- Se considera baja temporal en la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil, la suspensión de la actividad en la misma como consecuencia de sanción, la ausencia inferior a tres meses que tenga motivos justificados que haya sido comunicada oportunamente, así como la interrupción de la prestación por alguna de las siguientes causas: por embarazo, para atención del recién nacido, por enfermedad o situaciones de análoga naturaleza.

Artículo 31.- Será causa de baja definitiva en la Agrupación la petición del voluntario y la incomparecencia del mismo por tiempo superior a tres meses de forma continuada, sin causa justificada, a la actividad ordinaria o especial que le corresponda; la negativa a cumplir el requerimiento de prestación de actividad en una zona siniestrada determinada o a permanecer en la misma en el puesto que se le encomiende.

Artículo 32.- Cuando las condiciones hagan que el voluntario renuncie a su cargo, lo comunicará al Jefe de la Agrupación en el plazo más breve posible.

Acordada la baja y notificada al voluntario, por éste se procederá a la inmediata entrega de la documentación de identidad, distintivo, uniformidad, equipo y material que le haya sido adjudicado por el Ayuntamiento.

En todo caso, a petición del voluntario se expedirá un certificado en el que consten los servicios prestados en la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil y las causas por la que se acordó la baja.

CAPÍTULO IX ENTIDADES DE VOLUNTARIADO

Artículo 33.- Serán requisitos para las Entidades de Voluntariado que deseen colaborar en los programas municipales los siguientes:

- a) Aceptar y respetar la normativa contemplada en este Reglamento Regulator de Protección Civil.
- b) A efectos del convenio o compromiso previsto en este Reglamento, las entidades de

BOPSO-128-10112023



Voluntariado que soliciten colaborar con este Ayuntamiento, deberán ajustarse a los requisitos que marca la normativa en vigor en la materia.

Dichas organizaciones deberán, en su caso:

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con los voluntarios en el acuerdo de incorporación a la organización.
- b) Acreditar la suscripción de una póliza de seguros, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- c) Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
- d) Establecer los sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
- e) Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
- f) Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquéllas.
- g) Facilitar al voluntariado una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- h) Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados.
- i) Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- La Alcaldía podrá dictar cuantas órdenes e instrucciones resulten necesarias para la adecuada aplicación, interpretación y desarrollo de este Reglamento.

Segunda.- En lo no previsto en este Reglamento se estará a lo dispuesto en la Ley 8/2006, de 10 de octubre, del Voluntariado de Castilla y León y su normativa reglamentaria de desarrollo; a la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado de España, así como a la restante legislación sectorial, estatal o autonómica, que en cada momento resulte de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento, que ha sido aprobado inicialmente en sesión plenaria de fecha de 2023, entrará en vigor una vez haya sido aprobado definitivamente por el Ayuntamiento en Pleno y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia, transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

BOPSO-128-10112023



ANEXO I

SOLICITUD DE INGRESO EN LA AGRUPACIÓN MUNICIPAL DE VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN CIVIL.

D/D^a, mayor de edad, nacido el de de, con NIF, y domicilio en, calle/nº/piso, teléfono y correo electrónico

EXPONE:

Que teniendo conocimiento de la existencia de la Agrupación Local de Voluntarios de Protección Civil de Medinaceli, en la cual pueden participar los vecinos de este municipio, con carácter libre, gratuito, altruista y voluntario, en las funciones que se concretan en el Reglamento regulador de la Agrupación.

Con el pleno conocimiento y aceptación de lo dispuesto en el Reglamento de la Agrupación Municipal de voluntarios de Protección Civil, declaro bajo mi exclusiva responsabilidad: no hallarme inhabilitado para funciones públicas por sentencia firme, y conocer y aceptar el contenido del Reglamento de la Agrupación de Voluntarios, así como de lo dispuesto en la normativa vigente sobre Protección Civil y voluntariado y de ejecutar las tareas que se le encomienden por las Autoridades competentes.

SOLICITA: Ser admitido como voluntario en la citada Agrupación de Voluntarios de Protección Civil, acompaño a la presente, la siguiente documentación:

En Medinaceli , a de de 202...

Sr/a Alcalde el Ayuntamiento de Medinaceli

Medinaceli, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Gregorio Miguel Santander

2480

BOPSO-128-10112023

**MIÑO DE SAN ESTEBAN**

De conformidad con el pleno del Ayuntamiento de MIÑO DE SAN ESTEBAN de fecha 27 de octubre de 2023, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de contratación de arrendamiento de vivienda Calle Plaza, 1, 1º-Izquierda, por procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación.

Así mismo, se anuncia licitación, que se podrán presentar propuestas, en un plazo de 15 días hábiles, a partir de su publicación en el Boletín de la Provincia de Soria, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Ayuntamiento de MIÑO DE SAN ESTEBAN.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. Objeto del contrato.

- a) Descripción del objeto: Alquiler de vivienda Calle Plaza, 1- 1º-Izquierda, en Miño de San Esteban.
- b) Plazo de concesión: 1 año prorrogable.

3. Tramitación, procedimiento.

- a) Tramitación: Abierto, con exclusiones.
- b) Tipo: Administrativo.
- c) Forma: Varios criterios de selección.

4. Importe euros anuales. 2700,00 €. Tipo de licitación.

5. Criterios de selección: Criterios completos en el pliego.

Exclusiones Previas: También en el Pliego.

6. Garantías exigidas:

Provisional: 500,00 Euros.

Definitiva: Tres mensualidades.

7. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: 10 hábiles desde su publicación.
- b) Lugar de información, presentación y obtención de documentación: Dependencias del Ayuntamiento de MIÑO DE SAN ESTEBAN (Soria).
Contacto previo, teléfono:686099985.

8. Apertura de ofertas: Se constituirá el DÍA hábil que acuda el Sr. Secretario, siguiente tras la finalización del plazo de presentación de las ofertas, preferentemente a las 14:00 horas, no obstante, dependerá día y hora de la disponibilidad de sus miembros, pudiendo fijarse otro día.

Miño de San Esteban, 27 de octubre de 2023. – La Alcaldesa, Alicia Hontoria Gañan. 2466

BOPSO-128-10112023



MIÑO DE SAN ESTEBAN

El Pleno del Ayuntamiento de Miño de San Esteban, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de OCTUBRE de 2023 acordó la aprobación provisional de la modificación, de ORDENANZA REGULADORA RESPECTO A LA TASA DE DISTRIBUCIÓN DE AGUA A DOMICILIO.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete 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.

Miño de San Esteban, 27 de octubre de 2023. – La Alcaldesa, Alicia Hontoria Gañan. 2467

**RENIEBLAS**

ACUERDO del Pleno del Ayuntamiento de Renieblas, por la que se procede a la convocatoria de subasta para enajenación de bien patrimonial.

De conformidad con el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Renieblas, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta para la enajenación de las fincas urbanas sitas en Calle Los Hidalgos, 7-9 y 11 (lote único), conforme a los siguientes datos:

1. Descripción del bien o derecho, o del lote de bienes objeto de venta:

Calle Los Hidalgos, 7

Calle Los Hidalgos, 9

Calle Los Hidalgos, 11

2. El plazo para la presentación de ofertas será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio.

Modalidad de presentación: Presencial y/o telemática.

[Dirección <https://Renieblas.sedelectronica.es>].

Lugar de presentación:

1. Dependencia. Ayuntamiento de Renieblas

2. Domicilio. Plaza Adolfo Schulten, 1

3. Localidad y código postal. 42189 Renieblas

4. Dirección electrónica

3. La celebración de la subasta tendrá lugar el décimo día posterior a la finalización del plazo para presentar ofertas.

4. El tipo de la subasta es 48.376,00 euros al alza.

5. Garantía provisional: 5% .

6. El pliego de condiciones particulares se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de Renieblas y en la sede electrónica del Ayuntamiento [dirección [https:// Renieblas.sedelectronica.es](https://Renieblas.sedelectronica.es)].

Renieblas, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Francisco Javier Sanz Sanz

2465

BOPSO-128-10112023

**LA RUBIA**

De conformidad con los artículos 112,3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por RDL 781/1986, de 18 de abril y 169,3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RDL 2/2004, de 5 de Marzo, habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada en fecha 27 de Septiembre de 2023 adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para 2024, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2024:

| INGRESOS | | GASTOS | |
|-----------------------------------|------------------|---|------------------|
| <i>a) Operaciones corrientes</i> | | <i>a) Operaciones corrientes</i> | |
| Impuestos directos | 0,00 | Gastos de personal | 1.800,00 |
| Impuestos indirectos | 0,00 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 8.300,00 |
| Tasas y otros ingresos | 3.300,00 | Gastos financieros | 0,00 |
| Transferencias corrientes | 2.800,00 | Transferencias corrientes | 0,00 |
| Ingresos patrimoniales | 4.000,00 | Fondo de contingencia e imprevistos | 0,00 |
| <i>b) Operaciones de capital</i> | | <i>b) Operaciones de capital</i> | |
| Enajenación de inversiones reales | 0,00 | Inversiones reales | 0,00 |
| Transferencias de capital | 0,00 | Transferencias de capital | 0,00 |
| Activos financieros | 0,00 | Activos financieros | 0,00 |
| Pasivos financieros | 0,00 | Pasivos financieros | 0,00 |
| TOTAL INGRESOS | 10.100,00 | TOTAL GASTOS | 10.100,00 |

2º Aprobar, en consecuencia, la Plantilla del Personal que dicho Presupuesto contempla.

3º Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

Según lo dispuesto en el artículo 171,1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RDL 2/2004, se podrá interponer directamente contra el relacionado Presupuesto, Recurso Contencioso- Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Rubia, 8 de noviembre de 2023. – El Alcalde, José Fuentes Ortega

2482

BOPSO-128-10112023



SAN ESTEBAN DE GORMAZ

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de octubre de 2023 se ha aprobado proyecto técnico de las obras de “Reparación de viales Polígonos Industriales y Carretera de Matanza” con un presupuesto de 107.677,40 euros, IVA incluido, según proyecto técnico redactado por el Arquitecto Técnico D. Álvaro Niño de Mateo.

Se somete el mismo a información pública, para que los interesados presenten las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de ocho días; transcurridos los cuales, sin que se hayan formulado reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobado.

San Esteban de Gormaz, 31 de octubre de 2023. – El Alcalde, Luis Ángel Martín Celma

2463

BOPSO-128-10112023



TORREMEDIANA

En la secretaría de esta Entidad Local y, conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril, RDL 2/2004 y 20.1 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril que la desarrolla, se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio de 2024, aprobado por la Junta Vecinal el día 6 de noviembre de 2023.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el RDL 2/2004, y artº 22 del Real Decreto 500, citados, podrán presentar las reclamaciones procedentes en el plazo de quince días hábiles desde esta publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Frechilla de Almazán, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Antonio Machín Manzanares
2478

**TORRUBIA DE SORIA**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2024, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2024:

| INGRESOS | | GASTOS | |
|-----------------------------------|-------------------|---|-------------------|
| <i>a) Operaciones corrientes</i> | | <i>a) Operaciones corrientes</i> | |
| Impuestos directos | 24.000,00 | Gastos de personal | 33.300,00 |
| Impuestos indirectos | 3.000,00 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 84.300,00 |
| Tasas y otros ingresos | 25.000,00 | Gastos financieros | 400,00 |
| Transferencias corrientes | 18.000,00 | Transferencias corrientes | 0,00 |
| Ingresos patrimoniales | 58.000,00 | Fondo de contingencia e imprevistos | 0,00 |
| <i>b) Operaciones de capital</i> | | <i>b) Operaciones de capital</i> | |
| Enajenación de inversiones reales | 0,00 | Inversiones reales | 40.000,00 |
| Transferencias de capital | 30.000,00 | Transferencias de capital | 0,00 |
| Activos financieros | 0,00 | Activos financieros | 0,00 |
| Pasivos financieros | 0,00 | Pasivos financieros | 0,00 |
| TOTAL INGRESOS | 158.000,00 | TOTAL GASTOS | 158.000,00 |

BOPSO-128-10112023

II) PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

a) Personal Funcionario: 1

b) Personal Laboral Fijo: 1

Total Plantilla: 2

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Torrubia de Soria, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, Raimundo Martínez Vicente de Vera.

2477



VALDEGEÑA

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno de Valdegeña, en sesión celebrada el día 7 de noviembre de 2023, el expediente nº 4/2023 de modificación de créditos en el Presupuesto General del año en curso, mediante la utilización del Remanente Líquido de Tesorería del ejercicio anterior, se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento durante los quince días hábiles siguientes al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la provincia, durante los cuales se admitirán reclamaciones que, en su caso, serán resueltas por el Ayuntamiento Pleno en el plazo de treinta días, transcurridos los cuales sin resolución expresa, se entenderán denegadas.

Valdegeña, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, José Miguel Fernández Salvador 2473



VALDEGEÑA

En la Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio de 2.024, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno de Valdegeña en sesión celebrada el día 7 de noviembre de 2023.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del citado Real Decreto Legislativo 2/2004, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia.
- b) Oficina de presentación: Secretaría.
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno de Valdegeña.

Valdegeña, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, José Miguel Fernández Salvador 2475

BOPSO-128-10112023



VALDENEBRO

Próxima a producirse la vacante en el cargo de Juez de Paz de este Municipio, y al objeto de proceder a la elección de la persona que vaya a ocupar dicho cargo, por este Ayuntamiento se efectúa convocatoria pública para que quien esté interesado en cubrir dicha vacante presente en el Ayuntamiento instancia, solicitando su elección durante el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, para ser Juez de Paz, se requiere ser español, mayor de edad y no estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad que establece el artículo 303, de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial.

Valdenebro, 7 de noviembre de 2023. – El Alcalde, José Antonio Cercadillo Ramos 2471

**LOS VILLARES DE SORIA**

De conformidad con los artículos 112,3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por RDL 781/1986, de 18 de abril y 169,3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RDL 2/2004, de 5 de Marzo, habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada en fecha 4 de Octubre de 2023 adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para 2024 que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2024:

| INGRESOS | | GASTOS | |
|-----------------------------------|------------------|---|------------------|
| <i>a) Operaciones corrientes</i> | | <i>a) Operaciones corrientes</i> | |
| Impuestos directos | 18.500,00 | Gastos de personal | 19.800,00 |
| Impuestos indirectos | 1.500,00 | Gastos en bienes corrientes y servicios | 34.600,00 |
| Tasas y otros ingresos | 12.700,00 | Gastos financieros | 0,00 |
| Transferencias corrientes | 25.000,00 | Transferencias corrientes | 3.000,00 |
| Ingresos patrimoniales | 14.700,00 | Fondo de contingencia e imprevistos | 0,00 |
| <i>b) Operaciones de capital</i> | | <i>b) Operaciones de capital</i> | |
| Enajenación de inversiones reales | 12.000,00 | Inversiones reales | 12.000,00 |
| Transferencias de capital | 0,00 | Transferencias de capital | 15.000,00 |
| Activos financieros | 0,00 | Activos financieros | 0,00 |
| Pasivos financieros | 0,00 | Pasivos financieros | 0,00 |
| TOTAL INGRESOS | 84.400,00 | TOTAL GASTOS | 84.400,00 |

BOPSO-128-10112023

2º Aprobar, en consecuencia, la Plantilla del Personal que dicho Presupuesto contempla, integrada por:

a) Plazas de Funcionarios:

1. Con habilitación estatal

1.1 Secretario- Interventor: Uno en agrupación con los municipios de Buitrago, Fuentelsaz de Soria y Fuentecantos.

3º Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

Según lo dispuesto en el artículo 171,1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RDL 2/2004, se podrá interponer directamente contra el relacionado Presupuesto, Recurso Contencioso- Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los Villares de Soria, 6 de noviembre de 2023. – El Alcalde, César Delgado Hernández 2481



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2023, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid, suscrito entre los representantes de la Mancomunidad y del personal laboral, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO COMISIÓN NEGOCIADORA PERSONAL LABORAL MANCOMUNIDAD MÍO CID

En la Casa Consistorial de San Esteban de Gormaz, sede de la mancomunidad Mío Cid, siendo las 12:45 horas del día 20 de febrero de 2023, se reúnen:

- De una parte el Presidente D. Celestino Redondo Ceresuela, en representación de la Mancomunidad Mío Cid
- De Otra parte D. Javier Corredor Corredor en representación del Sindicato UGT, como representante de los trabajadores de la Mancomunidad Mío Cid.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad al objeto que les convoca y

ACUERDAN

1. Proceder a la firma del Convenio Colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid, sobre cuyo texto manifiestan su plena conformidad.

Y no habido más asuntos que tratar se cierra la reunión a las 13:00 horas, extendiéndose la presente Acta.

Por la Mancomunidad

El Presidente

Fdo. Celestino Redondo Ceresuela

Por el Personal

El representante de UGT

Fdo. Javier Corredor Corredor

BOPSO-128-10112023



Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid de Soria concertado entre los representantes de la Mancomunidad y del personal laboral para los años 2023-2026

TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I.- Ámbitos

Artículo 1.- Ámbito personal, funcional y territorial. -

El presente Convenio tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad Mío Cid.

No obstante, aquellos contratos temporales para obra o servicio o de naturaleza análoga derivados de Concierdos, Acuerdos o Convenios con otras Entidades, así como de Subvenciones recibidas de otras Administraciones, que se suscriban con los trabajadores, se regirán en cuanto a sus retribuciones por lo dispuesto en el contrato que se firme.

Artículo 2.- Ámbito temporal. -

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, aunque causará efectos económicos desde el 1 de enero de 2023, permaneciendo en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Capítulo II.- Denuncia, condiciones beneficiosas y absorción

Artículo 3.- De la denuncia y prórroga del convenio. -

Dentro de los dos últimos meses del año 2026 o del de cualquiera de las prórrogas, las partes legítimas podrán denunciar formalmente el Convenio Colectivo, en cuyo caso, y en un plazo máximo de un mes a partir de la referida denuncia, se constituirá formalmente la Comisión Negociadora.

Si llegase el día 31 de diciembre de 2026 o de cualquiera de sus prórrogas y no se hubiere aprobado nuevo Convenio, el prorrogado mantendrá su vigencia de manera automática por años naturales en sus propios términos.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las aquí establecidas, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 5.- Absorción

Las retribuciones totales (computados todos los conceptos retributivos establecidos), excepción hecha de la indemnización por razón del servicio en sus diversas modalidades, fijadas en el presente Convenio, sustituirán y absorberán todas las anteriores.

Capítulo III.- De la Comisión Paritaria de aplicación e interpretación.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

De conformidad con el art. 85.3. e) del Texto Refundido del ET, con la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, encargada de la aplicación e interpretación del mismo, que se regulará de la forma indicada seguidamente:

1. La Comisión estará compuesta por cuatro personas: dos en representación de la Mancomunidad y dos en representación de los/las trabajadores/as elegidas entre las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio. A la reunión podrán asistir asesores/as por cada una de las partes.



2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y de forma extraordinaria cuando lo pida cada una de las partes.
3. La convocatoria, comprensiva del orden del día de los asuntos a tratar, deberá hacerse dentro de los diez días siguientes a la petición y la reunión se celebrará dentro de los quince posteriores.
4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con el respaldo de la mayoría.
5. Los miembros de la Comisión, durante su mandato, dispondrán de las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, pero no percibirán compensaciones económicas (retribuciones o indemnizaciones).
6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en materia de interpretación, tendrán la misma eficacia que lo pactado en convenio y serán de aplicación inmediata.

Serán funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.
 - b) Actualización transitoria y puesta al día de las normas del presente convenio cuando su contenido resulte afectado por disposiciones legales o reglamentarias o de otro orden.
 - c) La definición de las categorías no recogidas en el Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores/as, y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya hechas.
 - d) Informar los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las categorías existentes del presente Convenio.
 - e) Las que se les atribuyen expresamente en el presente Convenio.
 - f) Le corresponderá a la Comisión Paritaria la actualización de las previsiones del Convenio Colectivo y su adaptación a las modificaciones legislativas que se produzcan durante su vigencia.
7. La presente Comisión Paritaria se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del T.R.E.T., para la solución de las discrepancias producidas en su seno.

Asimismo, de la Comisión Paritaria saldrá la Comisión de Igualdad de Oportunidades y las funciones de ésta; la Comisión prestará especial vigilancia en el seguimiento de la LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres. A tal fin, la Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y, como mínimo, una vez al año.

La comisión velará por la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Favorecer la participación equilibrada de hombres y mujeres en el Mancomunidad afectado por el Convenio.
- Velar por la incorporación del principio de igualdad de género en la relación laboral y las condiciones de trabajo.



- Impulsar la adopción e implantación de Planes o medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Mancomunidad en el que se aplica este Convenio.
- Gestión y resolución de conflictos derivados de la aplicación discriminatoria de medidas, cláusulas del Convenio Colectivo y/o de la realización de actos o prácticas laborales contrarios al principio de igualdad de género.
- En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá acordar la realización de actuaciones en las siguientes materias:
- Gestión y resolución de conflictos derivados de la aplicación discriminatoria de medidas, cláusulas del Convenio Colectivo y/o de la realización de actos o prácticas laborales contrarios al principio de igualdad de género.
- En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá acordar la realización de actuaciones en las siguientes materias:
- Selección y contratación: Eliminar cualquier posible elemento de discriminación por razón de sexo en la selección.
- Promoción: Eliminar las barreras en el Mancomunidad que dificulten la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión.
- Formación: Promover acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Retribuciones: Promover la resolución de las desigualdades retributivas por razón de sexo que se detecten.
- Medidas de conciliación: Implantar las medidas necesarias para alcanzar un correcto equilibrio en la conciliación de la vida laboral y vida personal y familiar.
- Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo: Establecer y dar a conocer las medidas y sistemas de protocolos para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Comunicación: Difundir el compromiso de la Mancomunidad en temas de igualdad. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista en las comunicaciones o en la imagen de la misma.
- Beneficios sociales: Velar por la no discriminación en el disfrute de beneficios sociales.

Capítulo IV.- De la Organización del Trabajo

Artículo 7.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde al Mancomunidad Mío Cid, que la ejercerá por los órganos competentes en la materia, con sujeción al ordenamiento legal en vigor en general y en particular al T.R.E.T. y a los contratos de trabajo vigentes.

La racionalización del trabajo, tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano/a.
2. Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Establecimiento de plantillas de personal adecuadas y sujetas a las necesidades y competencias municipales.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as, sin detrimento de las competencias organizativas aludidas, ejercerán funciones de propuesta e informe en esta materia.



TITULO II.- DEL PERSONAL

Capítulo I.- Clasificación del Personal

Artículo 8.- Clasificación de los grupos laborales.

El Personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con la titulación que posea y el trabajo desarrollado, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

- Grupo I, dividido en dos subgrupos:
 - Subgrupo I-1: Titulados/as Superiores, con título superior o equivalente (licenciado/a, arquitecto/a, grado).
 - Subgrupo I-2: Titulados/as de grado medio con título de ingeniero/a técnico/a, diplomado/a universitario, arquitecto/a técnico.
- Grupo II: Título de Técnico/a Superior.
- Grupo III: Técnicos/as titulados, con titulación de B.U.P., bachiller superior, bachiller-logse, formación profesional de 2º grado o equivalente, técnico medio, acceso a la universidad para mayores de 25 años.
- Grupo IV: Oficiales de 1ª, 2ª, con titulación de graduado/a en educación secundaria-logse, graduado/a escolar o certificado de estudios primarios, bachiller elemental, formación profesional de 1º grado o equivalente.
- Grupo V: Personal no cualificado, con titulación de certificado de escolaridad o equivalente.

Estas titulaciones serán exigidas tanto en las pruebas de ingreso, como en las de promoción interna, en la forma permitida legalmente. No obstante, tanto para la promoción del grupo V al IV, como del IV al III, resultará equivalente a la titulación exigida, diez años de antigüedad dentro del mismo grupo o cinco años, más la superación del curso específico.

Los grupos anteriormente descritos se corresponden con los grupos de funcionarios, según la siguiente tabla:

| Grupo funcionarios | Subgrupo funcionarios | Grupo laborales | Subgrupo laborales |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------|
| A | A1 | I | I-1 |
| | A2 | | I-2 |
| B | | II | |
| C | C1 | III | |
| | C2 | IV | |
| Otras agrupaciones profesionales | | V | |

Artículo 9.-Definición de las categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías de puestos de trabajo son las que figuran en el Anexo I, que se incorporará a este Convenio como parte integrante del mismo.

Capítulo II.- Provisión de Vacantes

Artículo 10.- Vacantes y ampliación de plantilla.

Las vacantes y la ampliación de plantilla del personal fijo que se produzca, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo y siguientes.

Anualmente, conforme al artículo 127 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, se publicará la Plantilla de Personal Laboral Fijo. También se publicará en el mismo plazo la relación de

BOPSO-128-10112023



puestos de trabajo, aplicando criterios análogos a los establecidos para el personal funcionario, en la medida que ello sea posible legalmente.

La alcaldía de la Mancomunidad aprobará y publicará en el B.O.P. la Oferta de Empleo Público, que contendrá únicamente aquellas plazas que, dotadas presupuestariamente, proyecte cubrir o proveer en el correspondiente ejercicio.

La plantilla, la relación de puestos y los acuerdos aprobatorios de ambas serán susceptibles de reclamación conforme al ordenamiento legal vigente.

La selección y ulterior contratación del personal laboral y la promoción interna del mismo, incluido en el ámbito del presente Convenio, se llevará a cabo mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso-oposición o concurso según proceda, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

En este procedimiento será oída la representación sindical por un plazo de cinco días

Artículo 11.-Provisión de vacantes

Las vacantes incluidas en las Ofertas de Empleo Público se proveerán conforme al siguiente orden:

1. Reingreso de excedentes.
2. Concurso de traslados.
3. Promoción interna.
4. Convocatoria pública para nuevo ingreso mediante oposición, concurso-oposición o concurso, según proceda.

Artículo 12.- Concurso de traslados. –

Para proveer las plazas vacantes mediante este sistema, el Mancomunidad Mío Cid efectuará la oportuna convocatoria que se llevara a efecto con carácter anual, a la que podrán concurrir los/las trabajadores/as fijos de plantilla, tanto si se encuentran en situación activa como de excedencia, que no estén sufriendo sanción que les inhabilite para el traslado. Dicha provisión se realizará entre trabajadores/as del mismo grupo, y categorías profesionales necesarias o equivalentes para el desempeño de la vacante concursada, de acuerdo con la definición de áreas funcionales reflejada en el Anexo I del presente Convenio, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, en la forma que concreten las respectivas bases de las convocatorias.

La resolución del concurso, deberá atenerse al siguiente baremo:

1. Por antigüedad en la misma categoría profesional y puesto, dentro de la Mancomunidad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 6 puntos.

Las fracciones de mes se computarán como tal cuando sean superiores a 15 días y se despreciarán en caso contrario.

2. Por razones de reagrupación familiar 1 punto como máximo.
3. Por titulación máximo 1 punto, con el siguiente desglose:

- Licenciado/a universitario o equivalente: 1,00 puntos
- Graduado/a universitario: 0,80 puntos
- Diplomado/a universitario o equivalente: 0,70 puntos
- Técnico/a superior: 0,50 puntos
- Otras titulaciones académicas (postgrado, máster, etc.), con una duración mínima de 250 horas: 0,40 puntos

BOPSO-128-10112023



- Bachiller superior o equivalente: 0,20 puntos
 - Graduado/a ESO o equivalente: 0,10 puntos
- No se computarán aquellas titulaciones que sirvan para acceder a un puesto de titulación superior.
4. Por cursos de especialización relacionados con el puesto, máximo 2 puntos, con el siguiente desglose:
- De 600 horas o más: 2,00 puntos.
 - De 300 a 599 horas: 1,00 puntos.
 - De 100 a 299 horas: 0,60 puntos.
 - De 50 a 99 horas 0,30 puntos.
 - De 41 a 49 horas: 0,25 puntos.
 - De 26 a 40 horas: 0,20 puntos.
 - De 15 a 25 horas: 0,10 puntos.
5. Por otros méritos que tengan conexión directa con el puesto, y que se determinarán en las bases de la convocatoria, hasta un máximo de 1 punto.

Los/las trabajadores/as que cubran alguna de las plazas del concurso de traslados, no podrán volver a concurrir a otro, hasta que hayan transcurrido dos años de antigüedad en el nuevo puesto.

Las bases de los concursos serán informadas por la Comisión Paritaria.

La Comisión de valoración tendrá la misma composición que los Tribunales determinados para la promoción interna y turno libre que, en todo caso, se ajustará a lo dispuesto por el art. 60 del RD 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 13.- Promoción interna. -

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se entiende por promoción interna tanto el ascenso del personal fijo con al menos dos años de antigüedad, desde un grupo de clasificación de personal al inmediato superior, como el acceso a otros puestos dentro del mismo grupo, y el acceso a cuerpos y escalas de personal funcionario equivalentes a grupos y categorías profesionales de personal laboral.

Los ascensos serán consecutivos con carácter general, de un grupo al inmediatamente superior.

Sólo en los casos de inexistencia en la relación de puestos de trabajo de grupo inmediatamente superior, podrá accederse al grupo existente siguiente. En ningún caso podrá promocionarse en más de dos grupos.

La Comisión Paritaria procederá a valorar la conveniencia y oportunidad de implantar, entre otras posibles medidas, procesos de promoción cruzada desde los grupos equivalentes de personal funcionario a los grupos profesionales de personal laboral y a la inversa.

Al menos el 50% de las vacantes existentes tras el concurso de traslados se ofrecerán por el sistema de promoción interna.

Como regla general, se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso-oposición.

El régimen de exenciones, en la fase de oposición, será el siguiente:

- Se eximirá a los/las candidatos/as de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a las categorías de origen. Para fijar esta exención se tomará como referencia la última convocatoria.

BOPSO-128-10112023



- Solo deberán superar una prueba práctica, aquellos candidatos/as que pertenezcan a una categoría profesional cuyo desempeño profesional no permita suponer un conocimiento práctico de los cometidos propios de esa categoría.

La Convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por este sistema estará informada por la Comisión Paritaria y expresará en todo caso:

1. Centro de trabajo y características del puesto a ocupar.
2. Titulación exigible en cada caso.
3. Méritos profesionales de los/las aspirantes con el siguiente baremo:
 - a) Por pertenecer a una categoría profesional del mismo grupo 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos.
 - b) Por pertenecer al grupo inmediatamente inferior, 0,05 puntos por mes hasta un máximo de 2 puntos.
 - c) Por antigüedad 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 6 puntos.
 - d) Por títulos académicos y los expedidos por centros académicos reconocidos oficialmente y no reglados, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 5 puntos, desglosados del modo siguiente:
 - Licenciatura o equivalente: 3,00 puntos.
 - Grado: 2,50 puntos.
 - Diplomado/a universitario o equivalente: 2,00 puntos.
 - Técnico/a superior: 1,50 puntos.
 - Bachiller superior, técnico/a medio o equivalente: 1,00 puntos.
 - Graduado/a ESO o equivalente: 0,50 puntos.
 - Otras titulaciones (postgrado, máster, etc.): 1,00 puntos.No se computará la titulación que ha servido de base para acceder a un puesto de superior categoría.
 - e) Por cursos de especialización o perfeccionamiento directamente relacionados con el puesto de trabajo convocado hasta un máximo de 2 puntos, con el siguiente desglose:
 - De 600 horas o más: 2,00 puntos.
 - De 300 a 599 horas: 1,00 puntos.
 - De 100 a 299 horas: 0,60 puntos.
 - De 50 a 99 horas: 0,30 puntos.
 - De 41 a 49 horas: 0,25 puntos.
 - De 26 a 40 horas: 0,20 puntos.
 - De 15 a 25 horas: 0,10 puntos.
4. El temario de las pruebas a los que serán sometidos todos los/las aspirantes en este sistema de promoción, tendrá un contenido adecuado a los puestos de trabajo a proveer. No obstante, y con la finalidad de cumplir lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales, en todas las bases para acceder como personal laboral fijo a este Mancomunidad, se incluirán temas específicos de prevención de riesgos laborales.
5. El plazo de presentación de solicitudes no será inferior a diez días, ni superior a 30 para cada convocatoria.

El/la trabajador/a que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá volver a concurrir por este sistema hasta transcurridos dos años de antigüedad en el nuevo puesto.



En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados.

Artículo. 14.- Promoción profesional

El personal laboral fijo, así como los trabajadores temporales que tengan una antigüedad desde la última contratación de dos años continuados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, podrán adquirir un nivel superior en un grado al correspondiente a su puesto de trabajo, con un máximo de dos grados. A tal efecto, deberá de acreditar la antigüedad y la realización de cursos de formación directamente relacionados con su puesto de trabajo, en los términos que se recogen en el cuadro siguiente, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.

| | | |
|-----|--------|-----------|
| I-1 | 8 años | 400 horas |
| I-2 | 8 años | 300 horas |
| II | 8 años | 275 horas |
| III | 5 años | 250 horas |
| IV | 5 años | 200 horas |
| V | 5 años | 150 horas |

De igual forma se tendrán en cuenta, la terminación de estudios académicos oficiales, a excepción de las titulaciones necesarias para el acceso al grupo o categoría que se ocupe, de acuerdo a la siguiente valoración:

- Licenciatura o título de Grado: 75% del número de horas total anterior para cada Grupo.
- Diplomatura: 50% del número de horas total anterior para cada grupo. -técnico superior: 35% del número de horas total anterior de cada grupo. -bachiller o técnico medio FP: 20% del número total de horas anterior para cada grupo. -antiguo FP1 y escuela oficial de idiomas: 15% del número de horas total anterior para cada grupo (15% Nivel avanzado, 10% nivel intermedio, 5% nivel elemental).
- Otras titulaciones académicas (doctorado, masters homologados, postgrados, etc.): 40% del número de horas total anterior para cada Grupo.
- Titulaciones no académicas que acrediten o habiliten para el ejercicio de una función o tarea en el puesto de trabajo: 15% del número de horas total para cada grupo.

Además de los dos niveles a que se refiere el párrafo primero del presente artículo, el/la trabajador/a podrá obtener un nivel más una vez que alcance 30 años de antigüedad y acredite las horas de formación exigidas anteriormente en función del grupo de pertenencia, cumpliendo el resto de los requisitos establecidos en el presente artículo, siempre que las horas de formación correspondientes a cursos se hayan realizado en los siguientes periodos de tiempo:

- Grupos I-1, I-2, II: 6 años anteriores a la solicitud.
- Grupos III, IV, V: 5 años anteriores a la solicitud.

La formación alegada, deberá acreditarse fehacientemente, guardar relación directa con la actividad profesional, función pública local, prevención de riesgos laborales o enmarcada en el ámbito del Acuerdo de Formación Continua.

El/la empleado/a público que promoció a un grupo superior podrá optar a la carrera horizontal regulada en este artículo a partir del nivel correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que, en este caso, le sea exigible el cumplimiento de requisito de antigüedad si ya hubiera sido cumplido este requisito en otra promoción anterior efectuada desde su puesto de origen.

BOPSO-128-10112023



Artículo 15.- Turno libre.

1. En todo caso, para cubrir las vacantes de turno libre se estará a lo establecido en la legislación vigente, en materia de contratación laboral y empleo.
2. Las bases para la provisión de plazas de turno libre, deberán ser informadas por la Comisión Paritaria.
3. El Mancomunidad queda obligado a cubrir las vacantes temporales con urgencia. La provisión para el período de vacaciones se resolverá antes del mes de mayo.
4. El acceso al Mancomunidad Mío Cid se realizará a través de turno libre utilizando con carácter general el sistema de concurso-oposición. Por razón de la naturaleza de las funciones del puesto podrá usarse como sistema de selección el concurso o la oposición libres.
5. Los tribunales de los procesos selectivos se ajustarán a lo dispuesto por el art. 60 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado/a Público.

Artículo 16.- Período de prueba. -

El período de prueba será de 6 meses para técnicos de titulación superior y de 3 meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, en que la duración será de 15 días. En las contrataciones temporales el período de prueba será de 15 días.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. En el caso que la rescisión laboral parta de la Mancomunidad, por razón justificada, se comunicará al representante de los trabajadores.

Superado el período de prueba, los contratos de trabajo adquieren su propia naturaleza y plena eficacia.

Artículo 17.- Condiciones para el ingreso. -

La participación en los procesos selectivos convocados por este Mancomunidad requerirá reunir los requisitos generales contemplados en el art. 56 TREBEP, así como aquéllos otros específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar según se contemple, en su caso, de manera abstracta y general, en las bases de la convocatoria.

Artículo 18.- Contratos temporales. -

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada, de acuerdo con la legislación vigente.

El contrato por circunstancias de la producción se realizará por un máximo de seis meses, ampliable a 12.

Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as.

En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en el art. 8.4 del Texto Refundido del E.T. sobre derechos de información de los/las representantes de los/las trabajadores/as en materia de contratación.

Producida una vacante, definitiva o transitoriamente, o cuando exista necesidad de cubrir determinadas plazas por causa de IT, vacaciones, u otra causa de naturaleza temporal, se podrá atender a su cobertura mediante contratación temporal. El contrato estará limitado en su duración hasta que la plaza quede cubierta por alguno de los sistemas de provisión para el caso de vacantes, hasta la reincorporación de los/las trabajadores/as titulares de los puestos o la finalización de la causa en



razón a la que se contrate. Se podrán utilizar los servicios públicos de empleo para los supuestos de urgencia necesaria.

La selección de personal temporal se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En contrataciones temporales distintas de los contratos de interinidad por vacante, la publicidad será suficiente con la publicación en el Tablón de anuncios de la página web municipal. Se excepcionan las contrataciones que se realicen a través del ECYL.

Parta la cobertura de estas plazas se elaborará, en la medida de lo posible, una única bolsa de empleo por cada categoría y de acuerdo con el procedimiento que establezca el Mancomunidad en su correspondiente convocatoria, previa consulta a la representación sindical.

Capítulo III.- De la jornada laboral, horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias y excedencias.-

Artículo 19.- Jornada laboral y horario. -

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, que corresponden a 1.560 horas como máximo, de cómputo anual y que se prestarán con carácter general de lunes a viernes en horario de mañana, computándose como trabajados treinta minutos de descanso diarios.

Se excepcionan de este carácter general al menos los siguientes servicios o plazas:

Biblioteca, Monitor deportivo, Centro Joven, Escuela de Educación Infantil, Piscinas Municipales, Oficina de Turismo, Limpieza Viaria, así como cualquier otro que el Mancomunidad en ejercicio de la potestad de autoorganización considere conveniente.

Justificación de las ausencias:

Las ausencias y faltas de puntualidad o permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, deberán ser comunicadas, a la mayor brevedad, al responsable del servicio al que se esté adscrito, con independencia de su ulterior justificación documental.

Las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, de duración igual o inferior a tres días, deberán justificarse documentalmente siendo un total de cuatro días al año.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de exigir la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

Se establece una reducción de jornada de 9,00 a 14,00 horas durante la celebración de las fiestas de Semana Santa y Navidad, fijándose por la alcaldía los días concretos de disfrute de la reducción en cada año, teniendo en cuenta el calendario escolar.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las Oficinas públicas, Si fueran festivos se disfrutarán en las fechas que permitan las necesidades del servicio o se sumarán a los días de asuntos propios.

Durante las fiestas patronales la jornada de trabajo se reducirá en los mismos términos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Calendario laboral.

El Mancomunidad Mío Cid promoverá la elaboración de un calendario laboral anual, preferentemente antes del 31 de diciembre.

De conformidad con lo establecido en el art. 34.6 del Texto Refundido del Estatuto de los



Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultase necesario.

Reducción de jornada por interés particular.

Los/las empleados/as de la Mancomunidad podrán solicitar realizar una jornada de trabajo reducida por interés particular, practicándose una reducción proporcional de las retribuciones en los términos del RD 861/1986 de 25 de abril por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios/as de Administración Local.

Adaptación de la jornada de trabajo, posterior a tratamientos médicos:

Los/las empleados/as públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Mancomunidad podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 50% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el/la empleado/a público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 20.- Compensación de horas extraordinarias. -

Las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, sin exceder de 80 al año, serán compensadas económicamente o en tiempo a razón de 1.75 horas por hora trabajada sobre la jornada normal de trabajo del puesto de que se trate, en los cuatro meses siguientes, salvo en supuestos excepcionales urgentes, para prevenir o paliar siniestros y por razones estructurales.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos, tendrán una compensación de 2 horas por cada una que se realice, salvo que se trate de Servicios que por su propia naturaleza deban prestarse tanto en días laborales como en festivos.

Si coincidiese en festivo y nocturno se compensará cada hora a 2'50.

La realización de horas extraordinarias será aprobada previamente por el responsable (Presidente o Vocal en quien delegue).

Artículo 21.- Vacaciones anuales. -

El Personal Laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar una vacación anual retribuida de un mes o de veintidós días hábiles anuales, siempre que se haya prestado un año completo de servicio activo o de trabajo. En otro caso la duración será proporcional al tiempo de servicio prestado durante el año.

Se considerarán disfrutadas aquellas que a fecha 15 de febrero del año siguiente no se hayan solicitado.



En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Quince años de servicio:..... Un día hábil.
- Veinte años de servicio:..... Dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio:..... Tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles.

El derecho a los días adicionales por antigüedad será efectivo el año de cumplimiento de la misma.

Esta vacación se disfrutará a petición del trabajador a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de siete días naturales o cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

En caso de hospitalización o IT previas a su comienzo, podrá modificarse el período de disfrute; si la hospitalización o la situación de IT (con parte de baja médica) sobreviniese durante el disfrute vacacional, se interrumpirá dicho periodo, disfrutándose posteriormente cuando las necesidades del servicio lo permitan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones previamente solicitado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o lactancia, aun habiendo expirado el año natural al que correspondan, previa solicitud con quince días de antelación.

Asimismo, con subordinación a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

El Plan Anual de vacaciones deberá elaborarse y aprobarse antes del mes de mayo de cada año, oyendo previamente a la representación de los/las trabajadores/as.

Cuando las vacaciones, por necesidades del servicio, hubieran de disfrutarse parcial o totalmente fuera de las fechas elegidas por el/la trabajador/a, estando ya aprobado el Plan Anual, dicho personal tendrá derecho a disfrutar 1 día adicional por cada cinco que deba disfrutar fuera del mismo, siempre que tal disfrute no produzca alteraciones en el calendario vacacional.

En caso de desacuerdo entre los empleados sobre las fechas de disfrute de las vacaciones en el correspondiente servicio, se establecerá un riguroso orden de rotación, con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, con rotación para años sucesivos

En el supuesto de que varios trabajadores del mismo servicio coincidan en el mismo periodo de disfrute de vacaciones, se resolverá por sorteo,

Los trabajadores que presten servicio en centros o dependencias que cierren durante un período concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el período de cierre no agote el número de días hábiles de vacaciones dispuestos en el presente artículo.

El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

BOPSO-128-10112023



No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los trabajadores públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 22.- Permisos. -

1. El personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid de Soria, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos:
 - a) 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.
 - a 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
 - b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia un día.
 - c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
 - d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
 - e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, o acogimiento, del progenitor diferente de la madre biológica, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
 - g) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

El/la trabajador/a deberá comunicar al Servicio de Personal, con 15 días de antelación, la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria o de cualquier modificación sobre la reducción de jornada concedida.

Las modificaciones de la reducción que se vinieran disfrutando, se realizarán con carácter previo al inicio y tendrán efectos a partir del 1º día natural del mes para el que se soliciten. El fin de las reducciones de jornada será con efectos a partir del último día natural del mes correspondiente. No podrán modificarse los porcentajes de reducción de jornada con motivo del disfrute de las vacaciones reglamentarias o cualquier otro permiso o licencia. Excepcionalmente no se aplicará lo establecido en el presente párrafo, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal, entre otros:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial, previa citación.
- La asistencia a Plenos y comisiones de las Entidades Locales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva, debiendo justificarse la asistencia mediante certificado expedido por el órgano correspondiente.
- La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
- La asistencia a sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Los de asistencia por parte de los/las empleados/as que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, centros de ocupacionales, así como centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.



k) Por asuntos particulares, seis días, que se verán incrementados con otros dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días se incrementarán en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincidan en sábado.

En el supuesto de que el día 22 de mayo (patrona de la Administración Local), 24 y 31 de diciembre coincidan con días no laborables, pasarán a incrementar el número de días por asuntos particulares.

l) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las horas de trabajo.

Si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo hecho causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

En el supuesto de tratamientos prolongados en el tiempo, que excedan de tres/seis de meses de duración, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de un día al mes (siempre que se cumplan los requisitos señalados en la letra l). Asimismo tendrá derecho a permiso no retribuido de hasta el 10% de la jornada laboral anual.

Por matrimonio. Los/las empleados/as municipales, tendrán derecho a un permiso de 15 días naturales ininterrumpidos; a estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente en el Registro público correspondiente. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. Durante la misma se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el mismo periodo de tiempo, salvo el permiso por matrimonio, los mismos no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

De producirse el hecho que origina el permiso de manera imprevista y una vez iniciada por el/la empleado/a provincial su jornada laboral ordinaria, el cómputo del permiso comenzará el día siguiente.

En casos especiales que acontezcan a los/las empleados/as municipales, el Mancomunidad podrá acordar medidas especiales que permitan atender dichos casos, dando cuenta a la Comisión Paritaria.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Los/las trabajadores/as de la Mancomunidad Mío Cid tendrán derecho, igualmente, a los siguientes permisos:

- a) Permiso por nacimiento y cuidado de menor: tendrá una duración de dieciséis semanas.
- 6 SEMANAS obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto, resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.
 - La madre biológica puede anticipar este período hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
 - Las 10 semanas restantes se disfrutarán a voluntad de los progenitores, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo cumpla 12 meses, a jornada completa o parcial previo acuerdo con el Mancomunidad. Resolución judicial o decisión



administrativa en el caso de adopción (preavisar con 15 días de antelación).

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un período superior a 7 días) a continuación de parto, hasta un máximo de 13 semanas.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Los/las trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

c) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora de la Mancomunidad: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales,



tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- d) Permiso por hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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/la menor cumpla los 18 años.

Las condiciones para el acceso a este permiso, así como para la compensación de la reducción del salario se regirá por lo dispuesto en el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En lo no previsto expresamente en este artículo será de aplicación supletoria lo dispuesto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre de la Junta de Castilla y León, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

- e) Se concede permiso al personal de este Mancomunidad para acudir a reuniones trimestrales con el profesorado de las hijas/os, por el tiempo indispensable, y siempre que estas no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, para lo que se requerirá justificante que recoja este extremo junto al horario de la reunión.

En el caso de que ambas personas progenitoras sean funcionarias de este Mancomunidad, con carácter general, solo podrá disfrutar del mismo una de las dos.

Artículo 23.-Licencias.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias:

1. Por asuntos propios. De tres meses por asuntos propios, cada dos años, sin retribución alguna. Este período no podrá ser inferior a quince días naturales y su concesión queda condicionada a las necesidades del servicio.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el periodo mínimo de duración de esta licencia.

2. Por estudios: Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencia por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Finalizado



el periodo de licencia por estudios, el beneficiario presentará una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

Durante esta licencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referidas en el apartado segundo de este artículo dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

En materia de permisos y licencias, en lo no contemplado expresamente en este Acuerdo, se aplicará supletoriamente lo previsto Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o normativa que le sustituya, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa aplicable al personal de la Administración del Estado.

Artículo 24.- Situaciones Administrativas. -

Las situaciones administrativas del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid serán las establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el TR del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, serán de aplicación las correspondientes a su personal funcionario, según estén establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y por la legislación de función pública de la Comunidad de Castilla y León, en la medida que resulten compatibles con el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencias.

La excedencia de los/las trabajadores/as de la Mancomunidad Mío Cid podrá adoptar las siguientes modalidades:

1. Excedencia forzosa. Pasará a la situación de excedencia forzosa el trabajador/a designado o elegido para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Se tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Excedencia voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad en el Mancomunidad 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/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Mancomunidad.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años,



salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

4. Excedencia por incompatibilidad. Pasará a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad el trabajador/a fijo que obtenga un segundo puesto, cargo o actividad en otra Administración Pública con carácter fijo.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no deventarán retribuciones ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

6. Excedencia por razón de violencia de género. Los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

7. Excedencia por razón de violencia terrorista. Los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.



Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Podrá concederse, de forma excepcional, una reserva de puesto de dos años a los/las trabajadores/as que lo soliciten, en cuyo caso, durante dicho periodo no se convocará la plaza con carácter definitivo.

Artículo 25.- Cesación Temporal contratos.

Los/las trabajadores/as que hubiesen de suspender temporalmente su contrato de trabajo para el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales municipales o superiores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo siempre que se reincorporen al mismo en el plazo máximo de treinta días, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Capítulo IV.- Régimen Disciplinario.

Artículo 26.- Normas generales.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación que de las faltas y sanciones se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 27.- Clasificación de faltas.

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

Artículo 28.- Faltas leves. -

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los/las compañeros/as o subordinados/as.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

Artículo 29.- Faltas graves. -

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, salvo que constituya falta muy grave.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. La simulación de enfermedad o accidente.



8. La connivencia en las faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
10. El ejercicio de actividades profesionales, de carácter público o privado, sin haber solicitado autorización o compatibilidad.
11. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
13. La evasión del control horario.
14. El incumplimiento de las obligaciones derivadas del régimen de la disponibilidad.
15. La discriminación por embarazo o maternidad, precisando, de manera innecesaria que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 30.- Faltas muy graves. -

Serán faltas muy graves conforme establece el art. 95.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla y León en el ejercicio de la función pública.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos/as.
5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.



14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

15. El acoso laboral.

Artículo 31.- Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- Despido disciplinario que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de seis años.

Artículo 32.- Expediente sancionador.

La imposición de sanciones al personal laboral requerirá la tramitación del oportuno expediente que seguirá los mismos trámites y comportará idénticas garantías que las que, en cada caso, sean de aplicación al personal funcionario.

Artículo 33.- Prescripción.

Conforme establece el art. 97 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 34.- Responsabilidad de superiores.

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

Artículo 35.- Expediente informativo.

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

Capítulo V.- Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 36.- Normas generales.

El/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

El Mancomunidad está obligado a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad y salud en sus Centros de Trabajo. Del mismo modo facilitará la participación



de los trabajadores en la misma y garantizará una formación práctica adecuada a su personal laboral en estas materias, así como cuando tengan que aplicar nuevas técnicas o equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El/la trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 37.- Delegados de Prevención.

La Mancomunidad adoptará las medidas necesarias para el debido cumplimiento de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

El cargo de delegado de prevención lo asumirá el representante de los trabajadores que tendrá las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/95.

Artículo 38.- Reconocimientos médicos.

El personal laboral tendrá derecho a una vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos a los que esté expuesto, que se llevará a cabo, atendiendo a los criterios expuestos en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En caso de que el trabajador no realice el reconocimiento médico, deberá firmar un documento en que manifieste su voluntad de no realizar dicho reconocimiento.

Artículo 39.- Elementos de protección.

Todo/toda trabajador/a tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de Seguridad y Salud en el trabajo. El delegado de prevención asumirá la competencia de redactar propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualquiera otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios, etc., así como botiquines de primeros auxilios a fin de programar con suficiente antelación las correspondientes dotaciones presupuestarias en orden a la mejora paulatina de los medios de prevención y de salud correspondientes en los distintos centros de trabajo.

Capítulo VI.-Condiciones Retributivas.

Artículo 40.- Retribuciones

Las retribuciones del personal laboral tendrán los mismos conceptos salariales que las del personal funcionario.

A los efectos de equiparar el régimen retributivo del personal laboral y funcionario se estará a la siguiente equivalencia de grupos de clasificación:

- Grupo I
 - Subgrupo I-1: Grupo A1
 - Subgrupo I-2: Grupo A2
- Grupo II: Grupo B
- Grupo III: Grupo C1
- Grupo IV: Grupo C2
- Grupo V: Otras agrupaciones profesionales

Además, experimentarán las modificaciones que se deriven de aplicar las previsiones que a tal efecto establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Artículo 41.- Clasificación de las retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral sujeto al presente Convenio se clasifican en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.



Retribuciones básicas. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al trabajador/a en función de su clasificación profesional en su grupo de pertenencia, y por su antigüedad. Dentro de ellas están los componentes de sueldo y trienios de las pagas extras.

El complemento de antigüedad se devengará y abonará de la misma forma y cuantía que para el personal funcionario.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se abonarán en los meses de junio y diciembre y cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas, de complemento de destino y de complemento específico.

Retribuciones complementarias. Son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, pudiendo ser la carrera profesional (Complemento de destino) y el rendimiento o resultados alcanzados por el/la trabajador/a (Complemento específico),

Además de los que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo, el personal laboral tendrá derecho, en su caso, a percibir el complemento de disponibilidad en función de la categoría en la cuantía mensual de:

- Oficial de 1ª: 96,45 €
- Peón Especializado: 91,38 €

Se considera servicio de guardia a la capacidad operacional de un trabajador durante un periodo de tiempo determinado durante el cual puede ser avisado para realizar cualquier trabajo urgente relacionado con su categoría profesional y servicio. Se establece la cuantía mensual de:

- Oficial de 1ª: 180,88 €
- Peón Especializado: 172,58 €

Premio la dedicación.

Por la prestación continuada de 15, 25 y 40 años de servicio en este Mancomunidad, el personal, tendrá derecho a 3 días adicionales de permiso.

Por 25 años tendrán derecho a una paga íntegra de una mensualidad y lo mismo con 40 años de servicio.

Artículo 42.- Horas Extraordinarias.

Quedan prohibidas con carácter general las horas extraordinarias, con el límite de 80 al año previsto en el art. 35 del TR.E.T. Sólo las extraordinarias excepcionales serán abonadas, de acuerdo con lo previsto en el art. 20 del presente Convenio.

Artículo 43.- Indemnizaciones.

Los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el art. 1 letras a) b) y c) del RD 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, con independencia de su grupo de clasificación profesional, percibirán las dietas correspondientes al Grupo 2, según el Anexo I de clasificación del personal recogido en la referida orden.

Artículo 44.- Incremento retributivo.

Con carácter general, para el periodo de vigencia del presente Convenio, el incremento de retribuciones anuales será el previsto en las distintas Leyes de Presupuestos del Estado.

Capítulo VII.- Traslados, desplazamientos y movilidad funcional

Artículo 45.- Traslados. -

Se entiende por traslado la adscripción del/la trabajador/a, con carácter permanente y por tiempo indefinido, a otro Centro de la propio Mancomunidad dentro o fuera de la localidad de su residencia habitual.



El traslado podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

1. Petición del trabajador/a.
2. Por necesidades del Servicio.

Artículo 46.- Movilidad geográfica y funcional

1. La movilidad geográfica sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por escrito al trabajador/a, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, concediéndole un plazo de quince días, a partir de la entrega de la citada notificación, para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.1) del Texto Refundido del E.T.

En caso de que el/la trabajador/a opte por el traslado, percibirá una compensación por gastos, que será pactada de común acuerdo.

2. La movilidad funcional de los Centros de la Mancomunidad, que se efectuarán sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional de que se trate.

En todo caso se estará a lo dispuesto en los artículos 23 y siguientes del Texto Refundido del E.T.

Artículo 47.- Incapacidad y cambio de puesto.

Cuando un/una trabajador/a sea declarado en situación de incapacidad permanente en sus grados total o parcial, por el órgano competente y de forma definitiva, podrá ser adscrito provisionalmente, mediante resolución de la Alcaldía, a otro puesto para el que el/la trabajador/a reúna las condiciones idóneas mediante contrato a tiempo parcial.

Capítulo VIII.- Asistencia y Acción Social.

Artículo 48.- Anticipos.

Todo/toda trabajador/a fijo/a podrá solicitar, un anticipo sin interés, de hasta dos mensualidades de sus haberes líquidos o 6.000 euros. Estos anticipos se concederán cuando lo permitan las consignaciones presupuestarias y se reintegrarán en todo caso en un período no superior a 36 meses.

Con la misma limitación presupuestaria y con independencia del anticipo anterior, tales trabajadores/as tendrán derecho, con destino exclusivo a la adquisición de la primera vivienda que constituya su domicilio habitual, a un anticipo de 10.000 euros, sin interés, que reintegrarán en 60 mensualidades.

Estos anticipos serán compatibles entre sí.

En el supuesto de coincidir diversas solicitudes y no ser suficiente la cuantía existente en la correspondiente partida presupuestaria, los criterios para la distribución de los anticipos citados entre los solicitantes serán los siguientes:

Entre las solicitudes presentadas tendrán preferencia los anticipos de primera vivienda, seguidos de quienes no hayan solicitado anticipos en los últimos 5 años, y la cuantía restante se prorrateará entre el resto de las solicitudes.

En el anticipo se establecerá una cláusula que vincule su vencimiento al contrato del trabajador, de forma que en caso de finalización del contrato se pueda reclamar anticipadamente el anticipo.

Artículo 49.- Incapacidad Temporal.

En los supuestos de I.T., el Mancomunidad complementará la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y las retribuciones brutas correspondientes a la categoría profesional, sin perjuicio de las deducciones que correspondan.

*Artículo 50.- Seguro de accidentes y plan de pensiones.*

El personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid tiene derecho a un seguro de accidentes, por incapacidad y por muerte, se incluirá en la cobertura el infarto cerebral y de miocardio que cubra las 24 horas del día.

En el supuesto que por parte de la legislación aplicable a las administraciones públicas se desbloquee el establecimiento de planes de pensiones en el sector público, esta administración establecerá un Plan de Pensiones para el personal fijo por valor de 0,7% de la masa salarial anual o en la cuantía que se determine.

Artículo 51.- Jubilaciones voluntarias anticipadas y parciales.

Se facilitará, de conformidad con la normativa de aplicación y de Seguridad Social vigente, la jubilación anticipada y parcial con contrato de relevo de aquellos empleados que reúnan los requisitos y condiciones para poder acceder a la pensión de jubilación, en el marco de la legislación aplicable.

Artículo 52.- Prestaciones Económicas. -

Serán beneficiarios/as de las ayudas del presente artículo, el personal laboral fijo con una antigüedad mínima de un año, así como los trabajadores temporales que vinieran prestando servicios ininterrumpidos por un periodo superior a dos años.

La solicitud de las prestaciones contempladas en el presente artículo se efectuará en el modelo oficial que a tal efecto se apruebe y en el plazo máximo de dos meses desde la expedición de la factura que contemple el gasto realizado que acompañarán junto con la solicitud. La ayuda abonará el 50% del gasto justificado, sin rebasar los siguientes toques:

Prótesis dentarias

| <i>Conceptos</i> | <i>importe</i> |
|--|----------------|
| Dentadura completa (superior e inferior)..... | 300,00 |
| Dentadura Superior e Inferior | 180,00 |
| Pieza, funda o corona (cada una)..... | 40,00 |
| Empaste, obturación o reconstrucción (cada uno)..... | 26,00 |
| Implante osteointegrado (compatible con pieza o dentadura en su caso), cada uno | 80,00 |
| Tratamiento de ortodoncia (solo si se inicia antes de los dieciocho años): | |
| 30% del presupuesto total con un máximo de | 300,00 |
| Endodoncia | 40,00 |
| Limpieza peri bucodental, tartrectomia, curetaje, profilaxis, mantenimiento periodontal..... | 20,00 |

Prótesis oculares

| <i>Conceptos</i> | <i>importe</i> |
|---|----------------|
| Gafas (de lejos o de cerca) | 40,00 |
| Gafas bifocales /progresivas | 80,00 |
| Sustitución de cristal (lejos o cerca) | 17,00 |
| Sustitución de cristal bifocal/progresivo | 32,00 |
| Sustitución de cristal tele lupa | 45,00 |
| Lentilla (cada una) | 50,00 |
| Lentillas desechables (ayuda anual) | 80,00 |
| Lente terapéutica, cada una | 80,00 |



En el caso de las gafas y la sustitución de sus cristales, sólo se concederán como máximo unas gafas y la sustitución de dos cristales por beneficiario/a y año.

En el caso de las lentillas, solo se concederán, como máximo, dos lentillas por beneficiario y año. Si las lentillas fueran desechables, la ayuda máxima a conceder por este concepto será de 80 € por año natural y beneficiario/a, debiéndose solicitar de una sola vez.

Excepto en los casos de ortodoncia, en que se estará a las reglas específicas señaladas en la tabla anterior para dicho tratamiento, si el importe de la adquisición de la prótesis, según factura, fuera inferior a las cuantías indicadas, la ayuda económica será igual a la cantidad realmente abonada por el titular.

Las prestaciones establecidas en este artículo se atenderán por orden de entrada de la solicitud, debidamente justificada, en el registro, y alcanzarán hasta el límite de la partida presupuestaria habilitada a tal efecto en el presupuesto anual, habiéndose consignado para 2023 la cuantía de 500 €, para las prestaciones del artículo 52.

Ayudas a estudios.

Matrícula y material escolar. El Mancomunidad concederá ayudas de estudios a hijos/as de trabajadores/as provinciales, menores de 25 años no independizados/as, destinadas a financiar los gastos de matrícula y material escolar, en las siguientes cuantías máximas por alumno o hijo/a:

IMPORTE

- Estudios Universitarios 150 €
- Formación Profesional de Grado Superior 150 €
- Bachillerato y Formación Profesional 100 €
- Enseñanza Secundaria Obligatoria 100 €
- Educación Primaria e Infantil 50 €
- Centros Educación Infantil no gratuitos (Guarderías)..... 150 €

Gastos de residencia. El Mancomunidad concederá ayudas al estudio de los hijos/as del personal laboral que deban trasladar su residencia fuera del domicilio familiar por motivos de estudios, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que el hijo/a sea menor de 25 años y no perciba ingresos por cuenta propia y deba trasladar su residencia fuera del domicilio familiar por motivo de estudios.

2. Que los estudios cursados sean de:

a) Enseñanzas universitarias del sistema universitario español cursadas en centros españoles y con validez en todo el territorio nacional:

- Enseñanzas universitarias adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior conducentes a títulos oficiales de Grado, Cursos de Adaptación al Grado y de Máster necesarios para el ejercicio de la profesión.

- Enseñanzas universitarias conducentes a los títulos oficiales de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, Diplomado/a, Maestro/a, Ingeniero/a Técnico/a y Arquitecto/a Técnico/a.

b) Formación Profesional de Grado Superior.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de esta convocatoria las ayudas para la realización de enseñanzas de régimen especial, doctorado, cursos de especialización y títulos propios de las universidades.

Los estudios no deben impartirse en la localidad del domicilio familiar o en el caso de impartirse no haber sido admitido en dicha localidad o en Soria.



3. Que durante el curso académico al que se refiere la ayuda no se repita curso o asignaturas aisladas, abonándose únicamente cada asignatura por una sola vez en enseñanza universitaria.

Las prestaciones establecidas para el apartado de Gastos de residencia alcanzarán hasta el límite de la partida presupuestaria habilitada a tal efecto en el presupuesto anual, habiéndose consignado para 2023 la cuantía de 500 €, dividiendo esta por el número de solicitudes.

Estudios personal laboral. El personal laboral que curse estudios académicos en Centros Oficiales, con objeto de financiar los gastos de matrícula, percibirá una ayuda como máximo del 50 % del importe de la misma.

Esta ayuda no se concederá en los casos de repetición de asignaturas o curso, deduciéndolo proporcionalmente.

Las ayudas comprendidas en los tres apartados del presente artículo son incompatibles con cualquier otra ayuda destinada a la misma finalidad otorgada tanto por Administraciones Públicas como por Entidades Privadas, salvo las becas de los programas Erasmus concedidas por el Ministerio de Educación.

Por la Mancomunidad, durante el último trimestre, se publicará la oportuna convocatoria para el curso académico correspondiente, en la que se especificarán los requisitos y la documentación a presentar junto con la solicitud para acceder a cada tipo de ayuda, convocatoria que deberá de resolverse antes de finalizar el año.

El Mancomunidad incrementará en cada ejercicio económico las partidas anteriormente citadas, en el porcentaje que marque la Ley General de Presupuestos.

Artículo 53.-Asistencia jurídica.

La Mancomunidad Mío Cid prestará asistencia jurídica a todos los/las trabajadores/as a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como en actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo, siempre que no medie dolo, negligencia grave o ignorancia inexcusable del/la trabajador/a, previo informe de los servicios jurídicos de la Mancomunidad. Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado/a cuando sea necesario.

Artículo 54.- Cursos de perfeccionamiento.

El personal al servicio de la Mancomunidad, tendrá derecho a los permisos retribuidos suficientes para la realización de cursos de formación profesional, reciclaje o especialización.

Dichos permisos serán concedidos por la Alcaldía en función del interés de los cursos en relación con el puesto de trabajo o las necesidades de la Mancomunidad.

Capítulo IX.- Derechos sindicales.

Artículo 55- Derechos Sindicales.

Los derechos sindicales del personal laboral de la Mancomunidad Mío Cid serán los establecidos en la legislación vigente y demás normativa en vigor y lo establecido en el presente Convenio.

Secciones sindicales.

El conjunto de los afiliados a un mismo sindicato con representatividad entre el/los delegados de personal podrán constituir la Sección Sindical de dicho Sindicato en el Mancomunidad; tal Sección Sindical podrá incluir tanto al personal funcionario como el personal laboral afiliado. Cada Sección Sindical podrá elegir entre sus afiliados a un Delegado Sindical, que representará a los afiliados. El Delegado Sindical gozará de las mismas garantías que los Delegados de personal.



Otros derechos sindicales.

En la Casa Consistorial existirá un tablón de anuncios de dimensiones adecuadas para uso exclusivo de información sindical.

La asistencia de representantes sindicales y asesores a las reuniones de la Mesa de Negociación u otros órganos o reuniones que sean convocados por el Mancomunidad, no tendrá efecto de descuento de las horas sindicales a que tengan derecho.

La utilización por parte de los Delegados de personal de los créditos de horas sindicales bastará con comunicarla al Alcalde o Secretario previamente, que dispondrán lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

Artículo 56. Flexibilidad horaria.

La flexibilidad como derecho individual del personal empleado público, se verá limitada por el principio de garantía del Servicio Público, y para conjugar los derechos y obligaciones del personal, por lo que cada superior jerárquico deberá estudiar las medidas específicas que para su aplicación soliciten los empleados.

Dentro del cómputo semanal de horas a trabajar y en función del servicio del que se trate, los empleados públicos tendrán mayor capacidad para decidir su propio horario laboral dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad.

En caso de que varios empleados públicos de un mismo servicio soliciten la realización de un horario flexible y no sea posible concedérselos a todos, se dará prioridad a aquellos que justifiquen la solicitud por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, atendiendo a la gravedad de la situación de cada uno de los interesados.

El reconocimiento de un horario flexible no supone que el empleado público esté sólo obligado a cumplir la parte fija del horario (de 9 a 14 horas), sino que deberá cumplir obligatoriamente la jornada semanal. En el supuesto en que el interesado incumpliese los términos del horario flexible, automáticamente se le comunicará el cese de éste y pasará a realizar la jornada normal de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – 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 o enfermedad y, por el contrario, velar para que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales, especialmente las derivadas de la maternidad, la lactancia, la asunción de obligaciones familiares y del estado civil; garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo. No se permitirá ninguna expresión de acoso ya sea por razón de sexo o de carácter psicológico, ni ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Segunda. – Equilibrio presupuestario.

Para colaborar con el equilibrio presupuestario de la Mancomunidad, la normativa sobre jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias, podrá ser objeto de revisión por la Comisión Paritaria, si en el ámbito del empleado público se produjera la restauración total o parcial de las condiciones existentes a 1 de enero de 2010, o bien se suprimiera la limitación legal sobre estas materias.

De la misma forma, y en atención al principio de homologación del Personal Laboral y funcionario de la Mancomunidad Mío Cid, se aplicará al Personal Laboral cualquier mejora o



recuperación que obtenga el personal funcionario de la Mancomunidad Mío Cid o de Administraciones de ámbito superior.

Tercera. – Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para no aplicar las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Cuando concurren las causas a que se refiere el art. 82.3 del TRLET, se procederá, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, y previo acuerdo entre la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores, a inaplicar en el Mancomunidad las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo en las materias comprendidas en el artículo 82.3 del TRLET, con remisión a dicho artículo en todo lo no previsto expresamente en este Convenio, sin perjuicio del sometimiento de la Mancomunidad a la legislación vigente en cada momento reguladora de estas materias.

Cuarta. – Complemento específico.

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en los Artículos 40 y 41, el Complemento específico adsorberá los diferentes complementos de Puesto, de Productividad,... más las cantidades derivadas de la adaptación al régimen retributivo de funcionarios.

Se establece un Fondo de compensación en los ejercicios de los años 2.023, 2.024, 2.025 y 2.026 para la actualización de los diferentes complementos.

Quinta. – Uso de instalaciones municipales.

El Mancomunidad establecerá las medidas necesarias para facilitar el uso de las instalaciones municipales a sus trabajadores fuera de la jornada laboral.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – En todo lo no contemplado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y supletoriamente en la legislación aplicable a los/las funcionarios/as locales.

Segunda. – De la firma y contenido del presente Convenio, se dará cumplida cuenta a la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por la Mancomunidad Mío Cid

El Presidente

Fdo. Timoteo Arranz Barrio

Fdo. María Isabel Pernia Ramírez

Por los trabajadores

El representante de UGT

Fdo. Javier Corredor Corredor

Fdo. Jesús Martín Benito

Soria, 6 de noviembre de 2023. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estéfano
2461