

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA



Año 2025

Miércoles, 9 de julio de 2025

Núm. 77

PAG.

II. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

ALDEALSEÑOR	
Padrón de Agua, Basura y Alcantarillado.....	2712
ÁGREDÁ	
Modificación Plantilla de Personal.....	2713
Modificación de Ordenanza Vertido de Aguas Residuales.....	2714
Modificación de Ordenanza Ocupación de Vía Pública	2715
ALMAJANO	
Padrón de Agua, Basura y Alcantarillado.....	2716
ARCOS DE JALÓN	
Modificación Presupuestaria	2717
EL BURGO DE OSMA-CIUDAD DE OSMA	
Tasa Padrón Basuras.....	2718
CASTILLEJO DE ROBLEDÓ	
Arrendamiento de Vivienda.....	2719
CASTILRUIZ	
Cuenta General 2024	2721
CIDONES	
Modificación de Crédito	2722
GÓMARA	
Precios Públicos Piscina	2724
NARROS	
Proyecto de Obra Nº175.....	2725
LOS RÁBANOS	
Modificación de Ordenanza	2726
RIOSECO DE SORIA	
Presupuesto Municipal 2025	2727
SAN ESTEBAN DE GORMAZ	
Juez de Paz	2729
ÓLVEGA	
Concesión Centro Social	2730
VALDEALVILLO	
Memoria Técnica	2731
VOZMEDIANO	
Cuenta General 2024	2732

III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
Convenio Colectivo Para Clínicas Odontológicas	2733
Convenio Colectivo Prezero Gr.....	2751

S
U
M
A
R
I
O

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

AYUNTAMIENTOS**ALDEALSEÑOR**

Recibido del Servicio de Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Soria el Padrón Provisional de la tasa de Agua, Basura y Alcantarillado, correspondiente al primer semestre de 2025, se expone al público por plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado por los interesados y formular las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

De no presentarse reclamaciones contra el mismo pasará a aprobarse definitivamente.

Aldealseñor, 30 de junio de 2025. – El Alcalde, Silvano García Mingo

1529

BOPSO-77-09072025

**ÁGREDA**

Por Acuerdo del Pleno municipal de fecha 30 de junio de 2025, se aprueba inicialmente la aprobación de la Modificación de la Plantilla de Personal.

Habiéndose aprobado por Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 30 de junio de 2025, la modificación de la plantilla de personal, para la Transformación del Puesto de Auxiliar Administrativo en Administrativo, y de conformidad con el artículo 126 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://agreda.sedelectronica.es>].

En el caso de que no se presentaran reclamaciones durante este período, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial y la modificación se considerará aprobada.

Ágreda, 1 de julio de 2025. – El Alcalde, Jesús Manuel Alonso Jiménez

1525

BOPSO-77-09072025

**ÁGREDA**

Acuerdo del Pleno de fecha 30 de junio de 2025, del Ayuntamiento de Ágreda, por la que se aprueba inicialmente la Modificación de la Ordenanza municipal reguladora de los vertidos de aguas residuales a las redes municipales de alcantarillado.

Aprobada inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de los vertidos de aguas residuales a las redes municipales de alcantarillado, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de junio de 2025, 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, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación, 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, el texto de la modificación de la Ordenanza municipal estará a disposición de los interesados en el portal web del Ayuntamiento [<https://www.agreda.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación de la mencionada Ordenanza sin necesidad de acuerdo expreso.

Ágreda, 1 de julio de 2025. – El Alcalde, Jesús Manuel Alonso Jiménez

1526

**ÁGREDA**

Acuerdo del Pleno de fecha 30 de junio de 2025, del Ayuntamiento de Ágreda, por la que se aprueba inicialmente la Modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la Ocupación de la Vía Pública con mesas, sillas y otros elementos móviles

Aprobada inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la Ocupación de la Vía Pública con mesas, sillas y otros elementos móviles, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de junio de 2025, 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, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación, 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, el texto de la modificación de la Ordenanza municipal estará a disposición de los interesados en el portal web del Ayuntamiento [<https://www.agreda.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación de la mencionada Ordenanza sin necesidad de acuerdo expreso.

Ágreda, 1 de julio de 2025. – El Alcalde, Jesús Manuel Alonso Jiménez

1528

BOPSO-77-09072025



ALMAJANO

Recibido el padrón de agua, basura y alcantarillado correspondiente al primer semestre del ejercicio 2025 se expone al público en la secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado por los interesados, y puedan formular las reclamaciones que estimen pertinentes si se creen perjudicados.

Almajano, 30 de junio de 2025. – El Alcalde, José Angel Recio Antón

1530

**ARCOS DE JALÓN**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 19 de junio de 2025, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 4/2025 del Presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de crédito y crédito extraordinario, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 20 y 38 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, y artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2014, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, dicho expediente se expone al público en la Secretaría y en la sede electrónica de este Ayuntamiento, durante 15 días, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria, al objeto de que pueda ser examinado y presentar las sugerencias y reclamaciones que estimen pertinentes.

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

Arcos de Jalón, 20 de junio de 2025. – El Alcalde, Jesús-Ángel Peregrina Molina 1523

BOPSO-77-09072025

**EL BURGO DE OSMA-CIUDAD DE OSMA**

Aprobados por Resolución de esta Alcaldía de fecha 30 de Junio de 2025, el padrón y lista cobratoria del Asunto Padrón fiscal relativo a la Tasa por la prestación de recogida domiciliar de basura 2º Trimestre 2025, a efectos de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público, por el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de inserción de este anuncio en el B.O.P, a fin de que, quienes se estimen interesados, puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

El Burgo de Osma-Ciudad de Osma, 30 de junio de 2025. – El Alcalde, Antonio Pardo Capilla

1522

BOPSO-77-09072025



CASTILLEJO DE ROBLEDO

De conformidad con el Acuerdo de Pleno, del Ayuntamiento de Castillejo de Robledo de fecha 30 de mayo de 2025, y de acuerdo a decreto de alcaldía de 26 de junio de 2025, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de contratación de arrendamiento de vivienda Calle Doña Gregoria Arranz, 9, 1º-Derecha, vivienda B, VIVIENDA por procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación.

Así mismo, se anuncia licitación, que se podrán presentar propuestas, en un plazo de 10 días naturales, 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 Castillejo de Robledo.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: Alquiler de vivienda Calle Doña Gregoria Arranz, 9, 1º- Derecha, vivienda, B.
 - c) Plazo de concesión: 1 año prorrogable.
3. Tramitación, procedimiento.
 - a) Tramitación: Abierto pero con exclusiones.
 - b) Tipo: Administrativo.
 - c) Forma: Varios criterios de selección.
4. Importe 4.032€ anuales euros anuales, pero con particularidades.
5. Criterios de selección: Criterios de selección y puntuación.

Por los metros cuadrados y el número de dormitorios, se establece un máximo de 4 personas para habitar la vivienda.

A continuación, se detallan los criterios seguidos en la valoración de las propuestas que se presenten en la convocatoria. Los documentos para valorar las puntuaciones de los criterios de selección se adjuntarán al ANEXO II que acompaña a estas bases.

1. Por unidad familiar o unidad de convivencia con un máximo de 4 puntos:
 - 1 punto por cada miembro.
2. Acceso a la vivienda de jóvenes de menos de 36 años: 1 punto, si se cumple este requisito, por cada uno de los miembros adultos que vayan a ocupar la vivienda, con un máximo de 2 puntos.
3. Presencia de menores de edad hasta 16 años que resida en la vivienda: 1 punto por cada menor con un máximo de 2 puntos.
4. Por procedencia de otras Comunidades o Ciudades Autónomas distintas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León: 1 punto. Se deberá presentar certificado de empadronamiento del domicilio de origen para acreditar esta circunstancia.
5. Por Teletrabajo, trabajo o actividad económica en el municipio o a 50km del mismo: 1 punto (máximo 2) por cada uno de los miembros de la unidad familiar que trabaje. Se deberá aportar contratos de trabajo, justificantes de IAE o cualquier documento que se considere suficiente para acreditar estas circunstancias.

EN CASO DE EMPATE, SE ACUDIRÁ AL SORTEO. En el supuesto de que varios solicitantes hubieran obtenido la misma puntuación.

BOPSO-77-09072025



6. Garantías exigidas:

Provisional: 200,00 Euros.

Definitiva: Deberá constituir la FIANZA DE UN MES más una GARANTÍA ADICIONAL EQUIVALENTE A UN MES DE RENTA

7. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 10 naturales desde su publicación.

b) Lugar de información, presentación y obtención de documentación:

Dependencias del Ayuntamiento de Castillejo de Robledo (Soria).

Contacto previo, teléfonos 975 355029.

Castillejo de Robledo, 26 de junio de 2025. –La Alcaldesa, Mara Isabel Pernia Ramírez 1516

BOPSO-77-09072025

**CASTILRUIZ**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2024, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad [dirección [https:// castilruiz.sedelectronica.es](https://castilruiz.sedelectronica.es)].

Castilruiz, 12 de junio de 2025. – El Alcalde, Francisco Javier Jiménez Orte

1527

BOPSO-77-09072025

**CIDONES**

A los efectos de lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el art. 177.2 de la misma Ley, y art. 20.3 en relación con el art. 38.2 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril.

Se hace público para general conocimiento, que esta Corporación en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2.025, adoptó el acuerdo inicial que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente nº 2/2025 de modificación de crédito que afecta al vigente Presupuesto de la Corporación.

Concesión de crédito extraordinario y suplemento de crédito aprobado resumido por capítulos:

Capítulo 2 Gastos en bienes corrientes y servicios	19.500,00 euros
Capítulo 6 Inversiones reales	65.000,00 euros
Capítulo 7 Transferencias de capital	10.000,00 euros
Total modificación de crédito:	94.500,00 euros

El total importe anterior queda financiado mediante Remanente Líquido de Tesorería disponible de la Liquidación del Presupuesto del ejercicio anterior:

Capítulo 8 Activos financieros	94.500,00 euros
Total financiación:	94.500,00 euros

Cidones, 27 de junio de 2025. – El Alcalde, Pascual De Miguel Gómez

1510

BOPSO-77-09072025

**GÓMARA**

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gómara por el que se aprueba el establecimiento y ordenación de precios públicos por precios públicos para la apertura de las piscinas en temporada estival.

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de junio de 2025, acordó la aprobación del establecimiento y el Acuerdo regulador de los precios públicos, cuya regulación es la siguiente:

Visto que, con fecha 16 de junio de 2025, el Servicio de tesorería municipal presentó su propuesta en la que argumentaba la necesidad de tramitar el procedimiento para el establecimiento y ordenación de precios públicos.

Visto que, con fecha 16 de junio de 2025, se incoó por la Alcaldía el procedimiento para el establecimiento y ordenación de precios públicos.

Visto que, con fecha 17 de junio de 2025, se emitió memoria económico-financiera sobre el coste y rendimiento del servicio en el que justificó el importe de los precios públicos y el grado de cobertura financiera de los costes correspondientes.

Visto que, con fecha 17 de junio de 2025, se emitió informe jurídico comprobándose la viabilidad y legalidad del proyecto propuesto de acuerdo con la normativa que resulta de aplicación, así como con las reglas internas, que, en su caso, tenga aprobadas la Entidad en sus reglamentos orgánicos.

Visto que, con fecha 17 de junio de 2025 se emitió por la Intervención informe en el que se evaluó el impacto económico-financiero de la propuesta del servicio, así como el cumplimiento de la normativa aplicable y en particular, los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Visto que, con fecha 17 de junio de 2025, se emitió informe propuesta de resolución para el establecimiento y ordenación de precios públicos.

El Pleno de esta Entidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, previa deliberación en relación con artículo 47 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo, de 5 de marzo adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar el acuerdo regulador para el establecimiento y ordenación de los precios públicos para la apertura de las piscinas en temporada estival.

ABONO TEMPORADA 62 DÍAS	
Adulto	45€
Niño hasta 12 años	30€
BONO 10 BAÑOS	
Adulto	30€
Niño	18€
ENTRADA DIARIA	
Adulto	4,5€
Niño	2,5€

BOPSO-77-09072025



SEGUNDO. Exponer al público el anterior Acuerdo mediante anuncio que se insertará en el tablón de anuncios municipal durante el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de dicho anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria a efectos informativos.

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

Gómara, 25 de junio de 2025. – La Alcaldesa, María García de Vinuesa González 1518

BOPSO-77-09072025

**NARROS**

Este Ayuntamiento por acuerdo plenario de fecha 25 de junio de 2025, ha aprobado el proyecto técnico que comprende la obra N° 175 del Plan Diputación 2025-2026, denominada "PAVIMENTACION CALLE CANAL, PLURIANUAL", redactado por el Sr. Arquitecto D. Javier Serrano Egido, con un presupuesto total de cuarenta mil euros (20.000 € para 2025 y 20.000 € para 2026).

El proyecto queda expuesto al público, en la Secretaria de este Ayuntamiento durante el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el B.O.P., a fin que los interesados puedan formular las observaciones y reparos que estimen pertinentes.

De no formularse reclamaciones, el proyecto se entenderá definitivamente aprobado.

Narros, 30 de junio de 2025. – La Alcaldesa, Ana Belén Gómez

1524

BOPSO-77-09072025

**LOS RÁBANOS**

Acuerdo del Pleno de fecha 24 de junio de 2025 del Ayuntamiento de Los Rábanos por el que se aprueba inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal que regula vertidos de purines, estiércoles y otros residuos procedentes de fuentes de origen agrícola y ganadero de Los Rábanos (Soria).

Aprobada inicialmente por Acuerdo del Pleno de fecha 24 de junio de 2025, la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de vertidos de purines, estiércoles y otros residuos procedentes de fuentes de origen agrícola y ganadero de Los Rábanos (Soria), 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 el 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 [dirección <https://losrabanos.sedelectronica.es>].

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

Los Rábanos, 1 de julio de 2025. – La Alcaldesa, Gemma Hernández Ramos

1531

**RIOSECO DE SORIA**

Aprobado definitivamente, al no haberse presentado alegación alguna durante el periodo de exposición, el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de Rioseco de Soria para el 2025, comprensivo 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:

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE EUROS
A. OPERACIONES CORRIENTES		
Capítulo 1. Gastos de personal		73.000,00€
Capítulo 2. Gastos en bienes corrientes y servicios		192.500,00 €
Capítulo 3. Gastos financieros		200,00 €
Capítulo 4. Transferencias corrientes		4.900,00 €
B. OPERACIONES DE CAPITAL		
Capítulo 6. Inversiones reales		257.114,52€
Capítulo 7. Transferencia de capital		
Capítulo 8. Activos financieros		
Capítulo 9. Pasivos financieros		
Total		527.714,52 €

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE EUROS
A. OPERACIONES CORRIENTES		
Capítulo 1. Impuestos directos		51.000,00 €
Capítulo 2. Impuestos indirectos		6.000,00 €
Capítulo 3. Tasas, precios públicos y otros ingresos		25.700,00 €
Capítulo 4. Transferencias Corrientes		65.000,00 €
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales		255.023,00 €
A2. OPERACIONES DE CAPITAL		
Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales		
Capítulo 7. Transferencias de capital		124.991,52 €
Capítulo 8. Activos financieros		
Capítulo 9. Pasivos financieros		
Total		527.714,52

BOPSO-77-09072025



Plantilla de personal:

Funcionarios: 1

FHN Laborales: 3 operario servicios múltiples

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Rioseco de Soria, 19 de junio de 2025. – El Alcalde, Eufemio Álvarez Sanz

1511

BOPSO-77-09072025

**SAN ESTEBAN DE GORMAZ**

Debiendo proveerse al cargo de JUEZ DE PAZ TITULAR de este Municipio, se abre un plazo de UN MES, a contar del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan solicitarlo, debiendo acreditar que reúnen las siguientes condiciones:

- Ser español.
- Mayor de edad.
- Licenciado en Derecho, o no.
- No hallarse incurso en algunas de las siguientes causas de incapacidad:
 - . Estar impedido física o psíquicamente para la función judicial.
 - . Estar condenado por delito doloso, mientras no haya obtenido la rehabilitación.
 - . Estar procesado o inculcado por delito doloso, en tanto no sea absuelto o se dicte auto de sobreseimiento.
 - . No estar en el pleno ejercicio de los derechos civiles.
- No hallarse incurso en alguna de las siguientes causas de incompatibilidades:
 - . Ejercicio de cualquier cargo de elección popular o designación popular o designación política.
 - . Empleo o cargo dotado o retribuido por la Administración Pública, salvo docencia o investigación jurídica.
 - . Empleo de toda clase en los Tribunales y Juzgados.
 - . El ejercicio de la Abogacía y de la Procuraduría.
 - . Ejercicio de cualquier otra jurisdicción ajena al poder judicial.
 - . Todo tipo de asesoramiento jurídico.

La solicitud y documentación acreditativa del cumplimiento de las condiciones se presentará en las oficinas de la Casa Consistorial, en horas de 9:00 a 14:00.

San Esteban de Gormaz, 27 de junio de 2025. – El Alcalde, Daniel García Martínez 1517

BOPSO-77-09072025

**ÓLVEGA**

De conformidad con el Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Ólvega de fecha 25 de junio de 2025, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria, por Concurso, para la concesión administrativa de uso privativo de bien de dominio público, conforme a los siguientes datos:

1. Objeto: Concesión administrativa de uso privativo de la cafetería del Centro Social de Ólvega, sita en la calle Doctor Salcedo, nº 36.

2. El plazo para la presentación de ofertas será de 30 días hábiles desde el siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio.

Lugar de presentación:

1. Dependencia: Registro General del Ayuntamiento de Ólvega.

2. Domicilio: Plaza de la Constitución, nº 1.

3. Localidad y código postal: Ólvega – 42110.

3. El acto de apertura tendrá lugar el quinto día hábil posterior a la finalización del plazo de presentación de ofertas, a las 13:00 horas en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, sita en la plaza de la Constitución, nº 1 de Ólvega.

4. El pliego de condiciones se encuentra a disposición de las personas interesadas en las oficinas municipales y en la sede electrónica del Ayuntamiento [<http://olvega.sedelectronica.es>].

Ólvega, 26 de junio de 2025. – La Alcaldesa, Elia Jiménez Hernández

1520

**VALDEALVILLO**

Por acuerdo de Pleno de fecha 24 de junio de 2025 ha sido aprobada Memoria técnica redactada por Angel Millán de Miguel, con un presupuesto de ejecución que asciende a 7.501,58 Euros IVA incluido.

Dicha Memoria se expone al público, durante el plazo de siete días naturales, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P. para que los interesados puedan formular las observaciones y reparos que estimen pertinentes. Caso de no formularse ninguna, se entenderá aprobada definitivamente.

Valdealvillo, 25 de junio de 2025. – La Alcaldesa, Esther Sanz Lafuente

1519

BOPSO-77-09072025

**VOZMEDIANO**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2024, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad [<http://vozmediano.sedelectronica.es>].

Vozmediano, 2 de julio de 2025. – El Alcalde, José Javier Hernández Rodrigo

1532

BOPSO-77-09072025



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo para Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Soria. suscrito el día 11 de junio de 2025, de una parte, por miembros de UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y, de otra, por miembros de FOES Y ASOCLIDEN, en representación de la empresa, 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.

III CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICA Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA Y ESTOMATOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

Partes contratantes:

El presente Convenio se concierta entre la representación empresarial por la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y la Asociación Soriana de Clínicas Dentales (ASOCLIDEN) y de las personas trabajadoras representadas por las Centrales Sindicales más representativas del Sector CC.OO y UGT.

CAPÍTULO I: ÁMBITO.

Artículo 1: Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen actividad profesional en la especialidad médica de odontología y estomatología, bien exclusivamente, o bien con carácter predominante.

Artículo 2: Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Soria y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en Soria capital y en la provincia.

Artículo 3: Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todas las empresas de clínicas dentales y todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

BOPSO-77-09072025

*Artículo 4: Sustituciones*

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a las personas trabajadoras de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los mismo derechos y deberes que se deriven del presente Convenio, siendo íntegramente de aplicación a referido personal.

Artículo 5: Ámbito temporal.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOP, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2025, y concluirá el 31-12-2028. La aplicación de los efectos económicos será desde el 1 de mayo de 2025.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

CAPÍTULO II: Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias*Artículo 6: Jornada*

La jornada laboral máxima anual será de 1786 horas para el periodo de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera algún cambio normativo en relación a la aplicación de la jornada máxima de trabajo, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de un mes para acordar las adaptaciones que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de 6 horas o más, se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos de duración, que se computará como tiempo de trabajo a efectos retribuidos.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (178 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

La persona trabajadora permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda rebasar los cuarenta y cinco minutos. Este tiempo será compensado y trimestralmente se regularizará a efectos de descanso.

Artículo 7: Calendario Laboral

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables. No obstante, si la empresa solicita que se trabaje esos días, la persona trabajadora vendrá obligada a trabajar esos días, pudiendo compensar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año, a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

*Artículo 8: Horas extraordinarias*

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1786 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si cabe el pacto sobre horas extraordinarias.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementando en un 25%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 25%.

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

Artículo 9: Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los siguientes motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. lo obstante, si dos personas trabajadoras de la misma em-



presa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

h) por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial.

i) Hasta un máximo de 12 horas al año para asistencia a consultas médicas del Sistema Público de Salud, debidamente justificados y comunicándolo antelación; de ese mismo crédito horario persona trabajadora podrá utilizar esas horas para acompañamiento al médico del Sistema Público de Salud a parientes de primer grado.

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

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

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

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

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

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

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



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. o obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

La concreción horaria y la determinación del permiso del apartado g) y de las reducciones de jornada del apartado k), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación o de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso del apartado g) y de las reducciones de jornada del apartado k).

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá preavisar y justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

Artículo 10: Vacaciones y descansos

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año, a disfrutar preferentemente 15 días a elección del trabajador o trabajadora. En el caso de que la empresa tenga establecido un periodo de cierre vacacional, esté será aplicado a todas las personas trabajadoras.

En los supuestos en los que la persona trabajadora tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 11: Nacimiento y cuidado del menor

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12: Excedencias

Excedencia por cuidado de hijos e hijas:

El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares:

El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no a valerse por sí mismo/misma, y no desempeñe actividad retribuida.

**CAPÍTULO III. Condiciones de trabajo***Artículo 13: Clasificación profesional**GRUPO 0: Responsable de Actividad Asistencial.*

Las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por personal médico estomatólogo/a o personal odontólogo/a en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial donde ejerza la actividad profesional y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada. Por este motivo, y según la Orden 949/2010 de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León o norma que le sustituya, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, y cuyo titular no sea el responsable de la actividad asistencial, se procederá obligatoriamente a la contratación de un responsable de actividad asistencial con la titulación exigida por dicha Orden. Esta contratación se realizará a tiempo completo o, en todo caso, por el tiempo total de apertura al público del establecimiento sanitario en cuestión.

GRUPO I

Título Universitario Superior

Personal Médico Estomatólogo/a,

Licenciado/a en Odontología/ Grado en Odontología.

Licenciado/a en Medicina/ Grado en Medicina.

GRUPO II

Titulado/a universitario de grado medio.

ATS/DUE/Grado en Enfermería

GRUPO III

Técnicos de ciclo formativo de grado superior o FP II.

Higienistas.

GRUPO IV

Técnicos de ciclo formativo de grado medio o FP I.

Administrativo/a

Auxiliar de clínica/Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)

GRUPO V

Trabajadores no cualificados.

Colaborador/colaboradora de consulta.

Es aquel que careciendo de formación o titulación sanitaria específica realiza las siguientes tareas.

- Recibir a los pacientes.
- Dar número de orden y de citas.
- Atender al teléfono.
- Organizar el fichero de los pacientes.
- Cobrar las consultas.
- Auxiliar al médico según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:



- Ayudar a los pacientes.
- Pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.
- Mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

Artículo 14: Ingresos y ceses

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para el grupo profesional 0.
- Cuatro meses para el grupo profesional I.
- Tres meses para el grupo profesional II.
- Dos meses para los grupos profesionales III, IV y V.

La empresa y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

La empresa en el momento de la finalización de la relación laboral deberá poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación o finiquito.

Artículo 15: Jubilación

En este apartado se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en el caso de que la persona trabajadora alcance la edad de jubilación.

En caso de jubilación, muerte o incapacidad del empresario/a que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se establece una indemnización a favor del trabajador o trabajadora de un mes de salario en todos los supuestos.

CAPÍTULO IV: El empleo*Artículo 16: Forma del contrato de trabajo*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional la persona trabajadora contratada, así como el periodo fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada a la persona trabajadora.

Artículo 17: Contratos circunstancias de la producción

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

*Artículo 18: Contrato formativo*

Se registrará por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

Artículo 19: Contratos a tiempo parcial

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se registrará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

CAPÍTULO V: Estructura salarial*Artículo 20: Retribuciones*

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

El salario para el año 2025 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2024 en un 3%. Adaptación a SMI anual de las categorías que queden por debajo, manteniéndose la diferencia respecto de los grupos III y IV (Según tablas salariales 2025 Anexo I). Incremento salarial aplicable desde el 1 de mayo de 2025.

El incremento salarial para 2026 será el 3,00% sobre las tablas salariales de 2025; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026.

El incremento salarial para 2027 será el 3,00% sobre las tablas salariales de 2026. Con efectos económicos de 1 de enero de 2027.

El incremento salarial para 2028 será el 3,00% sobre las tablas salariales de 2027. Con efectos económicos de 1 de enero de 2028.

Si el IPC real de 2026, 2027 y 2028 resultase superior a la suma de los incrementos establecidos para los años 2026, 2027 y 2028 se efectuará la actualización salarial, con efectos de 1 de enero de 2029, sobre el exceso de dicho sumatorio, hasta un máximo del 1%.

En el supuesto de que, en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Artículo 21: Condiciones más beneficiosas

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad.

Artículo 22: Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El devengo de tales pagas se verificará en los meses de Junio y Diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de referidos meses.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio las personas trabajadoras afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

**CAPÍTULO VI: Disposiciones varias***Artículo 23: Promoción convenios de empresa*

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 24: Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

Artículo 25: Prendas de trabajo

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

Artículo 26: Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: por muerte en accidente de trabajo 15.000 euros.

Segunda: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez como consecuencia de Accidente de 18.000 euros.

*Artículo 27: Incapacidad temporal*

Las personas trabajadoras percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 60 días.

Este complemento se percibirá una sola vez al año.

En el supuesto de que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora haya percibido retribuciones no periódicas, como incentivos, gratificaciones voluntarias u otras cantidades de percibo irregular o vencimiento periódico superior al mensual, en ningún caso serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

Las horas extraordinarias que en el mes anterior al de inicio de la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora haya percibido serán computables para establecer la mejora de prestaciones regulada en este artículo.

Artículo 28: Viajes y desplazamientos

Todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique su centro de trabajo, se le abonarán en concepto de dietas los servicios de manutención y hospedaje según la normativa interna de cada empresa.

El personal contratado que de acuerdo con la empresa utilice su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta y siempre que los desplazamientos sean fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá 0,26 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII: Régimen disciplinario*Artículo 29: Principios de Ordenación*

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2.–Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

3.–Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.–La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

Artículo 30: De la Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, de 3 a 5 días en el período de un mes.

2.–El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como a indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.



3.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.-Utilización del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para la persona trabajadora.

5.-Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

1.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante más de 5 veces el mes.

2.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.-El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5.-La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

6.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

7.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. - Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para la persona trabajadora y ya hubiese sido sancionado la persona trabajadora por esta conducta como falta leve.

11.- La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

12.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

13.-Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.



Se considerarán faltas muy graves:

1.–La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.–La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.–La suplantación de un trabajador o trabajadora alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.–Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro.

7.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.–La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.–La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.

10.–Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

11.–Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12.–El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

13.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

15.–Falta notoria de respeto o consideración al público.

16.–Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.



17.–Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

18.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20.– La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

21. - Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

22.–Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

23.–Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En todo caso la relación establecida no supone *numerus clausus*, pudiendo ser sancionado el trabajador o trabajadora en función de la conducta cometida, sin perjuicio que le asiste de acudir a la jurisdicción social en reclamación contra la sanción impuesta.

Artículo 31: Sanciones

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un día hasta noventa días, y rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 32: Tramitación

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas muy graves, se notificará también al Comité de empresa o delegados y delegados de personal y en todo caso, al Sindicato al que estuviera afiliado el trabajador o trabajadora, si así se lo manifestare al empresario.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

También se dará audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal si se trata de trabajadores o trabajadoras afiliados a un sindicato, y lo manifestaran al empresario, en caso de falta grave o muy grave.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

*Artículo 33: Prescripción*

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

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 34: Infracciones de las empresas

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el RDL 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO VIII: Medidas de igualdad y contra la violencia de género*Artículo 35: Declaración de principios sobre no discriminación e 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, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 36: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos de las víctimas del terrorismo.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o los trabajadores, hombres o mujeres, víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición del trabajador, hombre o mujer.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 37: Medidas de igualdad

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

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



2. A recoger que las ausencias debidas al cuidado del menor no perjudiquen a las personas trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.

Artículo 38: Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX.: Interpretación de convenio

Artículo 39: Comisión Paritaria y de igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará integrada dos representantes de los empresarios y dos representantes sindicales.

Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.



b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.

c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, domicilio: C/ Vicente Tutor, nº6, 4ª planta, 42001 Soria, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por algunas o todas las personas que formen parte de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.



ANEXO I.

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	2144,13	2144,13	30.017,82
Grupo I -	1967,30	1967,30	27.542,20
Grupo II -	1387,06	1387,06	19.418,84
Grupo III -	1324,27	1324,27	18.539,78
Grupo IV -	1225,57	1225,57	17.157,98
Grupo V -	1184,00	1184,00	16.576,00

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	2208,45	2208,45	30.918,30
Grupo I -	2026,32	2026,32	28.368,48
Grupo II -	1428,67	1428,67	20.001,38
Grupo III -	1364,00	1364,00	19.096,00
Grupo IV -	1262,34	1262,34	17.672,76
Grupo V -	1219,52	1219,52	17.073,28

TABLAS SALARIALES AÑO 2027

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	2274,70	2274,70	31.845,80
Grupo I -	2087,11	2087,11	29.219,54
Grupo II -	1471,53	1471,53	20.601,42
Grupo III -	1404,92	1404,92	19.668,88
Grupo IV -	1300,21	1300,21	18.202,94
Grupo V -	1256,11	1256,11	17.585,54

TABLAS SALARIALES AÑO 2028

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo 0 -	2342,94	2342,94	32.801,16
Grupo I -	2149,72	2149,72	30.096,08
Grupo II -	1515,68	1515,68	21.219,52
Grupo III -	1447,07	1447,07	20.258,98
Grupo IV -	1339,22	1339,22	18.749,08
Grupo V -	1293,79	1293,79	18.113,06



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del convenio colectivo, suscrito de una parte, representantes de la empresa Prezero GR., y de otra, en representación de los trabajadores con un representante de CCOO, 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GR. 2024

CAPÍTULO I - Normas Generales

Artículo 1: Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa PREZERO GR y la representación legal del personal de la Planta de Reciclaje de Golmayo.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de vigencia.

Artículo 2: Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que esté afecto a los servicios que la empresa "PREZERO GR", tiene concertados con el consorcio, Ayuntamiento de Soria- Diputación provincial de Soria, para la Planta de Reciclaje y tratamiento de RSU de Golmayo (Soria).

Artículo 3: Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma. Sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2024.

Artículo 4: Duración y Prórroga.

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el día 31 de diciembre de 2024, quedando denunciado automáticamente a su finalización.

No obstante, lo anterior, permanecerá en vigor en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 5: Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6: Absorción y compensación.

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

BOPSO-77-09072025



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7: Comisión Paritaria.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Serán componentes de las mismas tres personas en representación del personal empleado y tres personas en representación de la empresa, designados de entre quienes han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Para existir acuerdo será necesario la conformidad de la mitad más una persona de la vocalía de que integra la comisión.

La comisión necesitará, de dos tercios de sus componentes para poder deliberar.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar reclamación ante los organismos competentes en esta materia.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley.

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión paritaria, a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión mixta paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar, de manera efectiva, las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Artículo 8: Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual está integrada por los miembros de la comisión paritaria. Se constituirá en el plazo máximo de 12 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.



Esta Comisión se compromete a detectar y valorar en qué aspectos existen carencias en la empresa en relación a la igualdad de oportunidades, en un plazo de 12 meses. Especialmente, 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.

A partir de los resultados en la detección y valoración previa, la comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Tanto las organizaciones sindicales como la empresa podrán asistir acompañadas por una persona experta en materia de igualdad de oportunidades, a las reuniones que convoque la Comisión de Igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras, acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de su representación, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

Artículo 9: Norma aplicable.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el convenio general del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como serán de aplicación las demás leyes y disposiciones de carácter general.

CAPÍTULO II - Condiciones de Trabajo

Artículo 10: Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo queda establecida en 35 horas semanales y 1.554 anuales. A 31 de diciembre, se comprobará el número de horas realizadas por cada trabajador. En el supuesto de que el trabajador haya realizado más jornada de la anualmente prevista, la empresa concederá el exceso realizado en horas de descanso compensatorio a disfrutar durante el primer trimestre del año siguiente. En el supuesto de que a 31 de diciembre el trabajador no haya realizado la jornada anualmente prevista, deberá compensar a la empresa el déficit de horas debidas dentro del primer trimestre.

De lunes a viernes y en régimen de turnos de mañana de 7 h. a 14 h., de tarde de 14 h. a 21 h. y de noche comenzando el domingo a las 22 h y finalizando el viernes 04 h evitando, de esta manera, una discriminación el resto del año a los trabajadores que realicen dicho turno de noche, con excepción de: 5 de enero, miércoles-viernes-lunes de San Juanes, 24 y 31 de diciembre que harán turnos solapados de 6 h. a 13 h. y de 9 h. a 16 h.

El personal disfrutará de 30 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivamente trabajado.

El personal disfrutará de seis días laborables de licencia anuales, retribuidos como realmente trabajados. Dichos días deberán comunicarlos a la dirección de la empresa, con una antelación máximo de 30 días y un mínimo de 7 días. No pudiendo coincidir dos operarios de la misma categoría o con el mismo puesto de trabajo en el mismo día. Tendrá preferencia aquel trabajador/a que primero entregue la petición, salvo en caso de urgencia, debidamente justificado. En caso de que no se disfruten los tres días semestrales no se podrán disfrutar en el siguiente semestre, ni ser compensados económicamente.



Los trabajos de acondicionamiento de basura en los fosos, realizados los fines de semana y festivos durante todo el año, en los cuales se remunera al trabajador que lo realiza con una compensación equivalente a 4 horas extras. Este plus será equivalente a 6 horas extras si además el trabajador encargado de hacerlo realiza igualmente la recirculación de los residuos que hubiera en el búnker cuando este está completo

Artículo 11: Plus de convenio.

Consistente en 379.60 € anuales pagaderos en 365 días en el 2024.

Artículo 12: Fiestas.

El día de San Martín de Porres (3 de noviembre), patrono de estos servicios será considerado como fiesta abonable y no recuperable. Se trasladará dicho festivo a los dos viernes siguientes del mes de noviembre, repartiéndose la plantilla entre los dos días.

Artículo 13: Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de treinta y tres (33) días de vacaciones retribuidas, de las cuales veinticinco (25) al menos, serán laborables. Se entienden laborables de lunes a sábado que no sean feriados.

A partir del 2025, la plantilla disfrutará de un día laborable adicional de vacaciones.

El personal con menos de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán, distribuidas en dieciséis días (16) durante los cuatro meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre) y diecisiete días (17) durante el resto del año, siendo de carácter rotatorio.

Excepcionalmente, podrá acordarse por las partes la partición de los periodos vacacionales en semanas.

Antes del 15 de diciembre se confeccionará el calendario de vacaciones del año siguiente, así como el calendario laboral de la planta.

La cuantía de la paga de vacaciones se abonará con inclusión de todos los conceptos que integran la retribución ordinaria de cada persona trabajadora, incluyendo en consecuencia el salario base y todos los pluses que se perciban habitualmente en los términos previstos en los Convenios de la OIT, la doctrina del TJUE y la reiterada doctrina del Tribunal Supremo.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO III - Condiciones económicas

Artículo 14: Conceptos retributivos.

Las retribuciones de cada persona empleada estarán compuestas por el Salario Base del Convenio y los siguientes complementos:



Complemento personal: Antigüedad.

Complemento de puesto de trabajo: Tóxicos. Penosos y Peligrosos, asistencia, calidad y cantidad e incentivos.

Complementos variables: Turnicidad, nocturnidad, Plus de convenio.

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes: Gratificaciones extraordinarias de julio, marzo, San Martín de Porres y Navidad.

Otros complementos: Plus transporte

Artículo 15: Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla anexa para cada una de las categorías. El salario base se devengará por día natural, siendo de 33,84 € en el 2024.

Artículo 16: Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5 % y posteriores quinquenios del 7 % del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base. (1,69 € el bienio y 2,37 € el quinquenio) en el 2024.

Artículo 17: Plus de nocturnidad.

Todo el personal operario que trabaja entre las 21 horas y las 04 horas percibirá un plus de nocturnidad. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna y en la cantidad indicada en la tabla anexa, (11,47 €) en el 2024.

Artículo 18: Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal operario afecto a los servicios de eliminación y tratamiento de RSU, percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en una cuantía del 20% sobre el salario base, quedando en 6,77 € en el 2024.

Artículo 19: Plus de transporte.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte, de carácter salarial, por día laborable efectivamente trabajado, consistente en la cantidad de 3,57 € en el 2024.

Artículo 20: Plus de calidad y plus de incentivo.

Todo el personal percibirá por los conceptos de calidad e incentivo por día laborable, las cantidades que se especifican en la tabla anexa, según las diferentes categorías.

Artículo 21: Plus de asistencia

Todo el personal percibirá por el concepto de asistencia la cantidad de 1,60 € por día laborable en el 2024.

Artículo 22: Complemento personal de Administración y Gestión.

4.117,20 € anuales, pagaderos a 365 días en el 2024.

Artículo 23: Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán cada una según se indica en el Anexo I.

Dichas gratificaciones se devengarán trimestralmente:

Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo de cada año.

Verano: del 1 de abril al 30 de junio de cada año.

San Martín de Porres: del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año.

Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año.

Todas las pagas, se incrementarán con la antigüedad correspondiente a cada persona empleada, en treinta días sobre el salario base de este convenio.



Las fechas de abono serán las siguientes:

- Marzo: el 31 de marzo de cada año.
- Verano: el 30 de junio de cada año.
- San Martín de Porres: el 30 de septiembre de cada año.
- Navidad: el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 24: Deducciones.

El personal que, como consecuencia de sus retribuciones percibidas, queden comprendidos como contribuyentes al impuesto sobre la renta de las personas físicas (I.R.P.F.), seguirá abonando dicho impuesto y a los tipos de gravamen que les corresponda.

Asimismo, los descuentos que por el régimen general de la Seguridad social les corresponda en cada momento.

Artículo 25: Condiciones económicas.

Se establecen los siguientes incrementos fijos salariales para el año 2024:

Para el año 2024: 3.1%.

Las revisiones salariales pactadas se practicarán sobre los conceptos salariales y extrasalariales, recogidos en el presente Convenio Colectivo. Los importes recogidos en el presente texto son los correspondientes al año 2024 una vez aplicados los incrementos salariales previstos del 3.1%.

Los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán anualmente una vez regularizados los del año anterior.

Artículo 26: Incapacidad Temporal.

En caso de accidente o enfermedad todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, desde el primer día de la baja, el 100% del total devengado en el mes anterior a la misma, excluidas las posibles horas extras realizadas

Artículo 27: Anticipos reintegrables.

El personal con más de un año en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.500 euros. Las cantidades solicitadas estarán sujetas a los tipos de interés establecidos en cada momento por la empresa.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y la representación legal del personal, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose el personal empleado solicitante a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

b) La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 9.000.- euros.

Las cuantías señaladas anteriormente permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO IV - Mejoras sociales

Artículo 28: Seguro colectivo de vida.

La empresa, deberá suscribir una póliza de accidente de trabajo, que garantice a cada persona empleada las siguientes indemnizaciones:

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, 45.000- euros.

En caso de incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, 45.000€.



La cuantía señalada anteriormente permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral la contraída y el sufrido con ocasión de la prestación del servicio a la empresa o *in itinere* al puesto de trabajo.

Seguro de accidentes con animales sueltos:

La empresa se compromete a concertar un seguro que cubra el riesgo de posibles accidentes con animales sueltos y/o salvajes en el trayecto: cruce N-122 hasta las instalaciones de la planta en la sierra de S. Marcos y que no estén cubiertos por los seguros obligatorios de los vehículos particulares del personal empleado, siempre y cuando el accidente no se produzca por conductas imprudentes o negligentes de la persona trabajadora.

Artículo 29: Jubilación.

El personal empleado que con más de seis años de antigüedad en la empresa cause baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años, en caso de que tenga la consideración de “mutualista”, o, en caso contrario, a los 61 años de edad y hasta los 67 años, tendrán derecho a disfrutar, proporcionalmente a la jornada de trabajo, de las siguientes vacaciones adicionales retribuidas: Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 14 días naturales; si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 12 días naturales; si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 11 días naturales; si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 9 días naturales y; si la baja se produce a los 64 años, las vacaciones tendrán una duración de 7 días naturales.

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

Jubilación Parcial y Contrato de Relevo:

Al amparo del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores y a las trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento. Cuando el personal empleado solicite la jubilación parcial, la empresa estará obligada a conceder la misma y la reducción de jornada. La comunicación se deberá remitir a la empresa, con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso contestará en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

La empresa fijará, de acuerdo con el/a trabajador/a, el porcentaje de la jornada anual a trabajar y la forma de realizarla en el año, continuando el trabajador de alta y cotizando según lo estipulado en la normativa reguladora de la jubilación parcial, hasta alcanzar la edad de jubilación definitiva. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, en el plazo de dos meses desde la solicitud del trabajador o de la trabajadora, la jornada a realizar por el jubilado parcial será la mínima exigida en la legislación vigente en cada momento.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que puede haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la em-



presa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborables que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada, pago de salarios, etc. Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente al personal, especificando caso por caso las condiciones de cada persona empleada.

Cuando el personal empleado solicite la reducción de jornada y la jubilación parcial, la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en las fechas que pacten ambas partes. Hasta que la persona jubilada llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30: Fondo para ayuda de estudios.

Se establece un fondo de ayuda a estudios para las personas empleadas y sus hijos/hijas, con al menos un año de antigüedad en el servicio, por una cantidad de 2.630,75.- euros durante el 2024.

Para poder ser peticionario de esta ayuda, habrá de acreditar la realización de los estudios mediante la correspondiente matrícula oficial.

Artículo 31: Revisión médica.

Se realizará por parte de la empresa y a través de su servicio médico, una revisión médica anual. Esta será voluntaria, salvo para aquellos supuestos obligatorios previstos en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32: Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a su conductor/a, prestando servicio con vehículo de la empresa o yendo o regresando al trabajo, le sea provisionalmente retenido o retirado sin reincidencia el permiso de conducción por la autoridad competente, la empresa, le asignará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su categoría y puesto de trabajo.

Se exceptúan de este supuesto las retenciones o suspensiones del carné motivadas por embriaguez o drogadicción.

En el caso de que el personal de conducción, tuviesen que sacar alguna licencia nueva, la empresa correrá con los gastos ocasionados.

No se considera reincidencia en la situación anteriormente descrita, cuando haya transcurrido un mínimo de cinco años desde la anterior suspensión del carné de conducir.

Artículo 33: Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno del servicio y con respecto al personal sometido al ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará conforme a la legislación vigente.

Cuando se genere una vacante o se incremente el personal en cualquiera de los turnos de trabajo tendrá preferencia el personal del resto de los turnos, con la antigüedad como criterio de preferencia.

Cuando la movilidad funcional a un puesto de superior categoría tenga origen bien en una baja médica o en una excedencia de cualquier tipo, el trabajador que desarrolle dichas funciones no generará el derecho a consolidar la categoría del puesto que ha venido desempeñando por las citadas causas, percibiendo únicamente la diferencia de retribución que genere durante la realización de las funciones de superior categoría.

Artículo 34: Cláusula de subrogación.

Todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido afectados al presente convenio colectivo pasarán obligatoriamente a depender de la nueva empresa que contratase con el consorcio para la realización del servicio y en las condiciones laborales que recoge este convenio, respetándose, asimismo, categoría y antigüedad adquiridas.

*Artículo 35: Permisos retribuidos.*

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la administración o, en su defecto por no existir el citado Registro, el certificado de convivencia.

El trabajador o la trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se detalla:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º 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.
- d) 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 si es a otro municipio.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El personal, por lactancia de un/una menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho de permiso de lactancia (de dos medias horas) por la acumulación para el disfrute de jornadas completas del permiso.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un o una menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas generasen este derecho por la misma persona sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La persona empleada deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- i) Un permiso de paternidad en los términos legalmente establecidos en su caso.

Los permisos relacionados en los apartados b), c) y d) se deberán disfrutar en el momento de producirse el hecho causante o mientras se mantenga la situación que ha generado el derecho, dentro de un plazo máximo de quince días.

*Artículo 36: Permisos no retribuidos.*

La empresa concederá, con un preaviso por parte de la persona empleada mínimo de un mes, un período de treinta días de permiso no retribuido al año. Esta vacante temporal generará la obligación empresarial de ser cubierta durante su duración.

*Artículo 37: Excedencias.***Excedencia voluntaria**

La persona empleada, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona empleada si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a dieciocho meses, la reincorporación de la persona excedente será automática, debiendo ser comunicada dicha reincorporación con un mes de antelación a la finalización de la excedencia. En caso de no solicitar dentro del plazo previsto su reincorporación, la persona empleada perderá el derecho al reingreso.

En caso de que la persona excedente por un periodo no superior a dieciocho meses solicite una prórroga y ésta se le conceda, perderá en ese momento su derecho a la reincorporación automática.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso (excepto en las excedencias de duración no superior a dieciocho meses) en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

Excedencia por cuidado

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de 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.

La excedencia por cuidado, cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas generasen este derecho por la misma persona sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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



derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 38: Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1º El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

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

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

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

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

2º.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



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

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

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

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

4º.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 39: Horas sindicales

La representación sindical de personal y prevención de riesgos laborales tendrá reconocidas 20 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. (La representación de personal podrá en determinados casos hacer cesión de las horas sindicales para la realización de asambleas en el propio centro de trabajo).

La representación legal del personal tendrá derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación, se efectuará en cómputo semestral, (120 horas) enero-junio y julio-diciembre de cada año.

Artículo 40: Censos

La empresa entregará a la representación del personal, dos censos al año, uno el 1 de enero y otro el 30 junio.

Artículo 41: Compromiso con la igualdad de oportunidades.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

*Artículo 42: Ascensos.*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría distinta de la que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que tengan en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba de dos meses. Durante ese período la persona empleada que ha ascendido ostentará la categoría profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, la persona empleada volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

El personal empleado de nueva contratación tendrá un periodo de prueba en dependencia del grupo o categoría para el que hayan sido contratados, en ningún caso superior a un tercio del periodo del contrato.

Grupo técnico: tres meses

Grupo de producción: un mes

Grupo de gestión y admón.: tres meses

Artículo 43: Medio Ambiente.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizand

Artículo 44: Salud Laboral.

El trabajador o la trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo.

La protección de los riesgos laborales es responsabilidad de la empresa. Correlativamente, el personal tiene el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

La empresa está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La empresa está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada al personal que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para la propia persona empleada o para sus compañeros/compañeras o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. La persona empleada está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.



La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada persona empleada por cada empresa y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La representación sindical del personal ejercerá las funciones de delegado o delegada de prevención, disponiendo de los créditos horarios mensuales necesarios para su labor.

Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Drogo dependencias: los problemas de drogo dependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de la persona empleada, facilitando el tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 45: Protección de la maternidad

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

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el ar-



título 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 46: Violencia de género

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

La Comisión de Igualdad creada desarrollará medidas de igualdad, contenidas o no en un plan de igualdad, dirigidas a prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género por parte de sus parejas o exparejas.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de la jornada durante el tiempo necesario.

Asimismo, la trabajadora que sufra violencia de género tendrá derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo, es decir, podrá concretar un nuevo horario laboral de entrada y salida a pesar de que en la empresa no hubiere distintas formas de ordenar el tiempo de trabajo.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar a estos derechos se acreditarán por los medios establecidos en la Ley Orgánica 1/2002 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 47: Ayudas Sociales.

Se abonarán los gastos de renovación del carné de conducir, a aquel personal oficial de 1ª conductor-maquinista, que utilice el mismo para el servicio de la empresa, así como cualquier otro permiso o tarjeta profesional de capacitación que las leyes establezcan para la realización del cometido profesional. Siempre que no haya caducado y que al menos, tengan una antigüedad igual o superior a 1 año en el servicio. Emitiéndose la correspondiente factura a nombre de la empresa.

BOPSO-77-09072025

*Artículo 48: Ropa de Trabajo.*

Invierno: un polo, un pantalón, un jersey, un gorro y una cazadora adecuada cada dos inviernos.

Verano: una camisa o polo, un pantalón, una chaqueta y una gorra

En función del puesto de trabajo de cada trabajador, un traje de agua, mascarillas o guantes necesarios para la realización de su labor específica.

Las botas al tratarse de un EPI se entregarán según las necesidades del trabajador y su buen uso y serán de tipo “Goretex” o similar.

Artículo 49: Genero Neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactados en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderán que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional primera.

La tabla de retribuciones que se incorpora al convenio forma parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

Disposición Adicional segunda.

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente sistema de grupos profesionales:

GRUPO PERSONAL MANDOS:

PERSONAL ENCARGADO: La persona empleada que tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

GRUPO PERSONAL OPERARIO:

PUESTOS TECNICOS (Denominación dada por las partes del convenio, siempre respetando la clasificación profesional prevista en el Convenio Colectivo Sectorial).

PERSONAL OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO: Personal operario que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y con pleno rendimiento y dedicación.

PERSONAL OFICIAL 1ª DE CONDUCTOR-MAQUINISTA: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos básicos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

PUESTOS DE PRODUCCIÓN: (Denominación dada por las partes del convenio, siempre respetando la clasificación profesional prevista en el Convenio Colectivo Sectorial).

PERSONAL OFICIAL 2ª TRIADOR/RA-MAQUINISTA: Personal operario que sin llegar a la especialización y perfección exigida al personal maquinista, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Entre sus obligaciones se encuentran el manejo de todas las máquinas que no requieran la utilización del carnet de conducir C.



PERSONAL DE MANIPULACIÓN-TRIAJE: Personal encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente, en cualquier puesto de la planta, que esté especificado en el servicio.

GRUPO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

ADMINISTRATIVO: Personal con la cualificación necesaria para la gestión administrativa de la planta y que realiza sus cometidos con la máxima eficiencia y confianza de la jefatura del servicio.



TABLA SALARIAL 2024 CON UN INCREMENTO DEL 3,1%																
Categoría	365	365	299	299	249	299	299	299	365	365						
	S. Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Turno	Plus Transporte	Plus Calidad	Plus Incentivos	Plus Asistencia	Plus Convenio	Plus Administrac	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Marzo	Paga S. Martín	Total	
SUBIDA																
Encargado	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	16,42	15,22	1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	31187,12	
Oficial Mecánico	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	17,13	17,75	1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	32157,82	
Conductor	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	7,45	7,06	1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	26067,59	
Maquinista Oficial 1ª	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	7,61	3,56	1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	25069,25	
Oficial 2ª	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	7,61	0,40	1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	24126,18	
Peón Manipulador	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	7,61		1,60	1,04	0,00	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	22918,45	
Auxiliar Administrativo	33,84	6,77	11,47	4,15	3,57	7,61	3,56	1,60	1,04	11,28	1289,80	1289,80	1289,80	1289,80	29184,59	
HORA EXTRA																
Oficial Mecánico	22,79															
Maquinista Oficial 1ª	20,88															
Oficial 2ª Maquinista	19,53															
Manipulador	19,53															
Auxiliar Administrativo	19,53															
PLUS FESTIVO																
Encargado	166,95															
Oficial 1ª Mecánico	166,95															
Oficial 2ª Mecánico	156,21															
Conductor Maquinista	166,95															
Peón Mantenimiento	156,21															

Soria, 19 de junio de 2025. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estefano 1469

5202060-LL-OSOB