



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 1

SUMARIO

II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Anuncio por el que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de una empresa.

Página 4

III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

Subvenciones de apoyo a los propietarios afectados por la explosión de la Calle Goya 32 (Valladolid) ocurrida en agosto de 2023. (BDNS 794790).

Página 40

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

Corrección de errores en el anuncio publicado en el Boletín de fecha 20/01/2025, relativo a información pública del expediente de denominación de varios viales públicos del municipio de Campaspero.

Página 41

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

Exposición pública del padrón de contribuyentes de la tasa por suministro de agua domiciliario y alcantarillado correspondiente al Segundo Semestre del año 2024.

Página 42

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

Acuerdo de actualización de los precios públicos correspondientes a la Residencia Virgen del Amor Hermoso de Campaspero 2025.

Página 43

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DEL CAMPO

Información pública del Proyecto de ejecución: Mejora de los parques públicos en Gomeznarro (Medina del Campo -Valladolid-), incluido en los Planes provinciales de cooperación de la Diputación de Valladolid para el bienio 2024-2025 y en el Plan V 2024. Expediente nº 2023/00006595E.

Página 44





AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 45

AYUNTAMIENTO DE OLMEDO

Convocatoria y bases para la formación de una bolsa de empleo para la contratación temporal de monitores/as de ocio y tiempo libre.

Página 47

AYUNTAMIENTO DE QUINTANILLA DE TRIGUEROS

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 59

AYUNTAMIENTO DE RÁBANO

Resolución por la que se nombra Teniente de Alcalde que sustituirá a éste en los casos de ausencia, vacante o enfermedad.

Página 61

AYUNTAMIENTO DE RENEDO DE ESGUEVA

Relación definitiva de admitidos y excluidos de la convocatoria para la cobertura de tres plazas de oficiales de jardinería y oficios múltiples incardinada en un proceso selectivo derivado de la oferta de empleo público del año 2024.

Página 62

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE VALVENÍ

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 64

AYUNTAMIENTO DE SANTOVENIA DE PISUERGA

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 66

AYUNTAMIENTO DE TORRESCÁRCELA

Aprobación inicial del presupuesto general. Ejercicio 2025.

Página 68

AYUNTAMIENTO DE VILLAGARCÍA DE CAMPOS

Aprobación definitiva en expediente de modificación presupuestaria por créditos extraordinarios y suplemento de créditos 1-2024.

Página 69

AYUNTAMIENTO DE VILLAGARCÍA DE CAMPOS

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 70





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 3

MANCOMUNIDAD CAMPO DE PEÑAFIEL

Aprobación definitiva del presupuesto general y plantilla del personal. Ejercicio 2025.

Página 72

ID DOCUMENTO: gkWOmtb1zsPg7EfIomeg3sz7bnM=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de 17 de enero de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio colectivo de la empresa Cat Handling S.L.U. Valladolid. Código: 47100101012016.

Vista la documentación relativa al Convenio colectivo de la empresa Cat Handling S.L.U. Valladolid, acordado el día 15-11-2024 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 19-11-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. Inscribir el mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 17 de enero de 2025. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. - Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





IV CONVENIO COLECTIVO CAT HANDLING S.L.U. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UBICADO EN VALLADOLID (CÓDIGO 47100101012016)

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo se concierta por la Representación de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) del centro de trabajo de Valladolid de la Empresa CAT HANDLING, S.L.U. y por la Dirección de la Empresa, reconociéndose recíprocamente ambas partes la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo se aplicará en la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa CAT HANDLING S.L.U. y las personas trabajadoras de su plantilla ubicados en el centro de trabajo de Valladolid, sito en Carretera de Madrid, Km. 185, Valladolid.

El convenio no les será de aplicación, por tanto, a los/las afectados/as por el Art.1-3.c del Estatuto de los Trabajadores, ni a aquellos/as trabajadores/as con relación laboral especial tipificada en el artículo 2-1.a de la misma norma legal.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. En cuanto a sus efectos económicos, el salario base, el plus transporte, el plus absentismo y deberán regularizarse al mes siguiente de la firma del presente Convenio. El resto de conceptos económicos tendrán efectos desde la firma del Convenio.

Si bien las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, en el mes de octubre de 2025, este Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia expresa del mismo por ninguna de las partes. En tanto las partes no consigan alcanzar un acuerdo el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas por el presente Convenio y en los Anexos del mismo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. De tal manera que, la nulidad o anulación de cualquiera de sus cláusulas y anexos, obligará a una renegociación de la misma y el resto seguirá aplicándose provisionalmente hasta la consecución del acuerdo, lo que se intentará en el plazo de un mes desde la producción de la nulidad.

Las mejoras pactadas absorberán en su conjunto y en cómputo anual a las que anteriormente rigiesen y viniesen percibiendo los trabajadores/as.





Igualmente serán compensables y absorbibles, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria. En los casos que el/la trabajador/a perciba remuneración considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en este Convenio, quedará aquella respetada a título personal.

ARTÍCULO 5.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Dentro de la empresa, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, edad, raza, afiliación política o sindical, origen, estado civil, condición social, lengua, discapacidad o enfermedad.

En relación con la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Empresa cuenta con un plan de igualdad, que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a respetar, cuya vigencia se extiende del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

Asimismo, la empresa también cuenta con un protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Para todas aquellas discrepancias que surgieran en la aplicación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (en adelante CPIV), compuesta por tres representantes de la Empresa y tres de las personas trabajadoras pertenecientes a los sindicatos firmantes del convenio colectivo. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales, los cuales tendrán derecho de voz, pero no de voto.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Convenio y en su primera reunión, establecerá sus normas de funcionamiento.

Serán funciones de la CPIV las siguientes:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a la interposición de cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver antes de los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.
- b) Mediar en las controversias que surjan en la Empresa que tengan por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio colectivo.
- c) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio colectivo.
- d) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERLA).
- e) Intervención para lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.

La CPVI se reunirá a petición de cualquiera de las partes y, al menos, una vez cada seis meses.

Los miembros de la CPVI, de la misma manera que los/las miembros/as del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, tendrán derecho a licencia retribuida durante el tiempo que dure cada reunión y su desplazamiento, en los días en que se reúna la CPVI. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan y dentro de una lógica, serán sufragados por la Representación Empresarial.





Para que los acuerdos de la CPVI tengan validez, deberán ser refrendados por la mayoría de los votos de cada representación. No obstante lo anterior, la CPIV podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Los acuerdos que interpreten artículos de este Convenio colectivo tendrán la eficacia de éste.

La convocatoria por cualquiera de las partes se realizará por escrito, con un orden del día y con una antelación mínima de una semana. La asistencia será obligatoria para las partes y en caso de no mediar acuerdo en la fecha de su celebración, se celebrará en el plazo de diez días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud. En caso de conflicto colectivo con anuncio de huelga, el plazo máximo para reunirse no excederá de cuarenta y ocho horas.

ARTÍCULO 7.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO.

Para cualquier procedimiento de inaplicación de convenio colectivo, se aplicará lo que regule en cada momento la normativa legal de aplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la (CPVI), que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la CPVI o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el SERLA para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

ARTICULO 8.- CONTENIDO

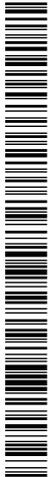
La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso, con respeto a la legislación vigente y a las normas aquí pactadas.

Dicha organización, comprende todos los campos de la organización científica del trabajo (OCT) tal y como las entiende la OIT.

La RLPT tiene derecho a ser informada de su implantación y de la fecha de aplicación. A partir de la fecha de la comunicación, los RLPT dispondrán de un plazo de 15 días naturales para mostrar su aceptación o rechazo a la medida, mediante escrito argumentado a la dirección de la Empresa. En el supuesto caso de que se trate de modificaciones sustanciales de las contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, este plazo será de 30 días. Durante dicho periodo las partes deberán mantener las negociaciones oportunas, de cuyas sesiones se levantará acta.

ARTÍCULO 9.- POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

En materia de empleo, la política de la Empresa consistirá en procurar mantener y potenciar el empleo de la mejor manera posible de acuerdo con las circunstancias productivas.





La contratación del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, y, en ningún caso, antes de que la persona trabajadora cumpla los 16 años.

La Empresa podrá realizar, con carácter previo a la relación laboral, las pruebas de selección que considere adecuadas para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretendan desempeñarlo.

Una vez considerada apta por haber superado las pruebas de selección y, en su caso, las pruebas de aptitud, la persona trabajadora quedará vinculada a la Empresa por el contrato de que se trate, con sujeción, además, por ambas partes, a la legislación laboral y general que le sea de aplicación.

A efectos del seguimiento, la Empresa facilitará a la RLPT relación mensual de altas y bajas así como la copia de los contratos suscritos durante ese período.

El ingreso en la empresa podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10.- CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN

La Empresa podrá utilizar cualquiera de los contratos establecidos en la legislación que se encuentre vigente en cada momento para contratar personal. Ello siempre y cuando dichos contratos cubran las necesidades, temporales o indefinidas de la Compañía en el centro de trabajo de Valladolid y sean conforme derecho.

Cuando el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o las oscilaciones de producción lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empres podrá celebrarse un contrato temporal por circunstancias de la producción que no podrá exceder de una duración máxima de un año.

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo indefinidos, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los RLPT del número de puestos a cubrir y sus características para que puedan exponer sus sugerencias en un plazo de 7 días rigiéndose la contratación de personal, en todo caso, por las normas vigentes.

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo temporales, a través de contratos de puesta a disposición, la Empresa informará a la RLPT sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, incluyendo dicho contrato la causa de contratación, en los diez días siguientes a su celebración.

CAPÍTULO IV.- PLANTILLA, GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

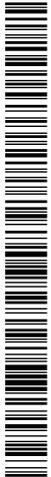
ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional prevista en el Convenio se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales en atención a las funciones que primordialmente realizan. La descripción y funciones de cada uno de los puestos de trabajo se contiene en las fichas de puesto de trabajo de la Empresa.

Grupo I.- Personal Técnico.

Puestos:

Coordinador/a de Centro





Responsable de Pista

Grupo II.- Personal Administrativo

Puestos:

Oficial Administrativo/a

Grupo III.- Personal especialista

Puestos:

Jefe/a de Equipo

Conductor/a-Inspector

Conductor/a Auxiliar

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO:

El grupo profesional de personal técnico comprende a quienes han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización y administración del trabajo en el ámbito de la Empresa. Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

- 1) Coordinador/a de Centro: con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias con respecto de los/las Responsables de Pista, Jefes/as de Equipo y Conductores/as-Inspectores, tiene como función principal la organización del trabajo y la dirección de las personas trabajadoras bajo su mando y responsabilidad.
- 2) Responsable de Pista: con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias con respecto de los Jefes/as de Equipo y Conductores/as-Inspectores, organiza el trabajo y dirige a las personas trabajadoras asignadas bajo su mando y responsabilidad en las parcelas de la actividad encomendadas por la Dirección de la Empresa.

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- 1) Oficial Administrativo/a: Es el personal responsable de todas las tareas de Administración del centro de trabajo y de su coordinación con la central de la Empresa.

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ESPECIALISTA

Con el objetivo de fomentar la contratación directa de personal se establecen, dentro de este grupo profesional, los siguientes puestos de trabajo basados en criterios de experiencia para su prestación de servicios como personal de CAT HANDLING:

- 1) Jefe/a de Equipo: Es el personal responsable de dirigir a los Conductores/as-Inspectores asignados bajo su mando con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias y asegurando el desarrollo del trabajo, en cantidad y calidad, de acuerdo con las producciones establecidas y acordadas para sus equipos.





- 2) Conductor/a-Inspector: Es el personal que, entre otras funciones, conduce y manipula los vehículos indicados por mandos superiores así como realiza inspección de los mismos bajos los parámetros y criterios vigentes en cada momento.
- 3) Conductor/a Auxiliar: Es aquel personal que, ejerciendo las funciones de Conductor/a, cuenta con experiencia limitada en el puesto siendo esta de 0 a 18 meses. El ascenso de Conductor/a Auxiliar a Conductor/a-Inspector/a será automático pasados 18 meses desde la contratación.

Si a lo largo del periodo completo de contratación del conductor/a auxiliar (de 0 a 18 meses), se aprobasen las tablas salariales del convenio colectivo para la provincia de Valladolid del sector de transporte de mercancías, y dichas tablas estableciesen un salario anual superior al tasado en este convenio para el puesto de conductor/a de vehículo ligero, se procederá a la equiparación del salario del conductor/a auxiliar contratado por la empresa con el tasado para el puesto de conductor/a de vehículo ligero en el convenio colectivo sectorial.

ARTICULO 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL - TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta, a los Representantes de los trabajadores.

Cuando un trabajador/a realice trabajos de superior categoría, percibirá el salario que, según este Convenio Colectivo, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe. Si esta situación permaneciera por un periodo de hasta seis meses durante un año o hasta ocho meses durante dos años, la plaza ocupada de forma provisional será considerada vacante y saldrá a concurso, en los términos fijados en el Art. 13 de este Convenio, para su cobertura definitiva.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Empresario precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga adquirida, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, de manera equitativa o rotativa entre el personal, y previa comunicación a los Representantes de las personas trabajadoras, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. En ningún caso, ésta asignación de trabajos de inferior categoría podrá ir en contra de la formación de los trabajadores/as o ser constitutivas de vejación o menosprecio de su dignidad o misión laboral.

El cambio de funciones distintas a las pactadas, no incluido en los supuestos anteriores, requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a las que, a tal fin, se hubieran establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 13.- PROMOCIÓN

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad y mérito y estará presidida por criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, así como de evaluación potencial y del rendimiento de las personas trabajadoras y la facilitación, por parte de la Empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

Las personas trabajadoras con contrato suspendido por motivos de conciliación podrán participar en las convocatorias de ascenso igual que si estuvieran en activo.





Es facultad de la Empresa, y con la participación de la representación de las personas trabajadoras, el establecer los conocimientos y habilidades necesarias para optar a un puesto de trabajo, así como las pruebas destinadas a evaluar estas capacidades.

En los casos en los que exista la necesidad de cobertura de cualquier puesto, los mismos se intentarán cubrir, en un primer momento, con personal interno y, si mediante este procedimiento no fuese posible la cobertura, se hará una convocatoria externa.

ARTÍCULO 14.- PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba, para el personal de nuevo ingreso, de todas las personas trabajadoras de la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, será de seis meses para Técnicos Titulados y Personal Técnico y de dos meses para el resto del personal.

Cuando como consecuencia de la promoción y selección internas, a las que se refiere el artículo 13 de este convenio, se cubriera una vacante, el recién ascendido ocupará la plaza de forma provisional hasta superar un periodo de prueba equivalente al 50 por ciento del tiempo establecido del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso en aquellos puestos que impliquen mando.

ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

A) GENERAL: La movilidad geográfica entre cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa se regulará de conformidad con los art. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa necesite hacer desplazamientos temporales, de acuerdo con el artículo 40.6 del Estatuto, éstos serán preavisados con un plazo mínimo de cinco días, se realizarán rotatoriamente sin que puedan sobrepasar un mes (salvo que exista acuerdo entre las partes) entre los trabajadores/as de la categoría afectada, al objeto de minimizar la ausencia del trabajador/a de su residencia habitual y así poder conciliar la vida familiar.

El trabajador/a podrá solicitar el desplazamiento a cualquier centro de trabajo de la Empresa, la cual atenderá la solicitud en cuanto exista vacante de su categoría profesional en el centro de trabajo solicitado.

B) ESPECÍFICA: La movilidad geográfica entre los centros actualmente existentes (sitios en Valladolid y Villamuriel de Cerrato) por el positivo efecto de la flexibilidad que procura, en la más eficiente utilización de la plantilla, se regulará según los siguientes puntos:

- La movilidad no se efectuará con trabajadores/as forzosos cuando existan, dentro de la categoría requerida, voluntarios por escrito para la misma.
- De no existir voluntarios, la movilidad se efectuará entre toda la plantilla con rotatividad semanal.
- El trabajador/a deberá ser informado del cambio de centro de trabajo, con una antelación mínima de 24 horas.

La Empresa efectuará, con medios propios, la movilidad del trabajador/a de tal manera que esta comience y finalice dentro del turno que este tuviera programado y en el centro de trabajo al que pertenece, en cuyo caso no procederá compensación alguna. En caso contrario, la Empresa compensará a el/los trabajadores/as objeto de la movilidad con la percepción equivalente al abono de 1,5 horas extraordinarias.





Para garantizar el ágil desarrollo de la movilidad, la Empresa designará, preferentemente entre voluntarios/as, a uno o más responsables (en cuyo caso el cometido se efectuará de manera rotativa según cuadrante previamente establecido) de la conducción del vehículo de Empresa utilizado en los desplazamientos.

En lo no previsto y regulado en este artículo, se estará a lo que se acuerde con la RLPT.

CAPÍTULO V.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada ordinaria de trabajo se desarrollará a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes, con un cómputo anual de 1.744 horas anuales.

La jornada establecida en el párrafo anterior será la jornada anual máxima a salvo de lo establecido en el artículo 18 de este convenio para aquellas personas trabajadoras que, voluntariamente, manifiesten que es su deseo realizar jornadas de competitividad. No obstante, la realización de jornadas de competitividad, en todo caso, respetará los límites legales relativos a la jornada anual máxima de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Debido a la actividad desempeñada, se establecen pausas de 10 minutos por cada dos horas de trabajo. Una de las pausas establecidas corresponderá con la denominada "pausa del bocadillo" y se ampliará de 10 a 15 minutos. Estos tiempos de descanso serán considerados de trabajo efectivo. Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización en cuanto a los tiempos de disfrute de los tiempos de descanso.

Cuando la realización del turno obligue a comer en el centro de trabajo la "pausa del bocadillo" será de 30 minutos, no considerándose como tal, los turnos de 7 a 15 horas y de 6 a 14 horas, salvo prolongación de jornada de los mismos.

El incumplimiento en materia de descansos se sancionará según lo especificado en el capítulo de faltas y sanciones de este convenio.

Se permitirá cambiar el turno por mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras que ostenten el mismo puesto, previo aviso por escrito a la Empresa con un mínimo de 24 horas de antelación.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que estos cumplan doce años.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social en los términos que por ella se prevean.

ARTÍCULO 17.- CALENDARIO LABORAL





Se elaborará un calendario laboral para establecer los días festivos y los descansos, los días laborables, turnos y las horas anuales. La Empresa y la RLPT se reunirán para su elaboración y negociación en el mes de Diciembre del año anterior. Dicho calendario laboral nunca podrá ser aplicado unilateralmente por ninguna de las dos partes.

La Empresa también expondrá en el tablón de anuncios y entregará a la RLPT por adelantado las rotaciones de los turnos y horarios de la plantilla.

ARTÍCULO 18.- JORNADAS DE COMPETITIVIDAD

Con el fin de mejorar la competitividad y productividad y poder dar respuesta a las necesidades del cliente las personas trabajadoras, de manera voluntaria, podrán realizar las siguientes jornadas de competitividad:

Cuatro sábados de competitividad (personal de día) en turno de mañana y no consecutivos, o bien cuatro domingos en turno de noche no consecutivos (personal de noche) para cada uno de los años de vigencia de este convenio. Las jornadas de competitividad no podrán acumularse de un año para otro salvo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Se fija el plus de competitividad para todas las personas trabajadoras en 150€ por día.

Las personas trabajadoras no podrán realizar jornadas de competitividad mientras mantengan bolsa de horas a favor de la Empresa.

Ninguna persona trabajadora podrá realizar horas extraordinarias ni horas de opción c los sábados en turno de mañana o los domingos en turno de noche mientras no haya realizado las jornadas de competitividad.

CAPÍTULO VI.- VACACIONES Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

ARTÍCULO 19.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un período de veintidós días laborables, o treinta naturales por año o parte proporcional que le corresponda al tiempo de permanencia en la Empresa.

El disfrute de las vacaciones se llevará a cabo de la manera siguiente:

- 11 días laborales a elección de la persona trabajadora fraccionables en un máximo de dos periodos.
- 11 días laborales a disposición de la Empresa fraccionables en un único periodo.

La Empresa podrá disponer, de hasta once de los veintidós días laborales de vacacionales, aplicándoles rotativamente entre todos los miembros de la plantilla entre el 21 de junio y el 22 de septiembre. Las vacaciones asignadas por la Empresa, para el año 2025, deberán coincidir, al menos, con dos semanas naturales (de lunes a domingo) consecutivas.

Los restantes once días laborales, de los veintidós días totales, serán a elección de la persona trabajadora, haciéndoles coincidir, preferentemente, con quincenas o semanas naturales y con idéntica limitación, en cuanto a su disfrute, a la establecida para los días de libre disposición, teniéndose en cuenta escrupulosamente el orden de solicitud.





Adicionalmente, las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa superior a los 25 años disfrutarán de un día más de vacaciones anual, a elección del trabajador.

Para la confección del calendario de vacaciones, la empresa publicara el periodo designado por esta a cada persona trabajadora antes del 15 de marzo, los trabajadores/as cursarán petición individual del periodo vacacional deseado antes del 15 de abril. Posteriormente, dicho calendario deberá ser aprobado antes del 1 de mayo de cada año y de acuerdo con los Representantes de las personas trabajadoras. Se publicará en los tabloneros de anuncio de la empresa.

Se establecerá un modelo para la petición de las vacaciones y otro para la comunicación del disfrute de las mismas. El/la trabajador/a comunicará a la Empresa, mediante escrito duplicado (con recibí), el periodo vacacional deseado. El/la trabajador/a habrá de tener escrito de comunicación de la Empresa, del periodo de disfrute de las vacaciones, previo al disfrute de las mismas.

Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de cambios en los periodos de disfrute de las vacaciones por acuerdo individual del trabajador/a y la Empresa o entre trabajadores de idéntico puesto entre sí, previa comunicación a la Empresa.

Se informará mediante entrega a la RLPT, del calendario pactado.

Las vacaciones se interrumpirán por I.T. y se disfrutarán posteriormente, siguiendo los criterios establecidos en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 20.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Anualmente, los/las trabajadores/as de la plantilla afectados por este Convenio, disfrutarán de un número de días de libre disposición obtenidos a partir del siguiente cálculo:

Días naturales del año – (días de jornada anual + días de vacaciones + fiestas no coincidentes en sábados y domingos + sábados y domingos) = días de libre disposición (DLD).

Estos días serán a elección del trabajador/a y para su disfrute será necesario un preaviso de, al menos, 72 horas y se concederán por riguroso orden de solicitud escrita. La Empresa concederá el disfrute solicitado de manera automática, siempre que se hubiere cumplido la condición anterior, como máximo a 4 personas/día de distinto turno, disfrutando simultáneamente de esta licencia. Se estudiará la concesión de solicitudes que no cumplan las condiciones anteriores por causas imposibles de prever.

Entre estos días, se incluirán siempre los días 24 y 31 de diciembre cuando estos coincidan con días laborables.

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 21.-PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio colectivo serán las que se detallan a continuación. Las personas trabajadoras contratados por horas o jornadas inferiores a la normal o que no hubieran permanecido en la Empresa durante el año completo, percibirán la parte proporcional que corresponda.





ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio que a continuación se relacionan, corresponden a la jornada laboral y funciones fijadas en el presente Convenio. Los/las trabajadores/as contratados por horas o jornadas inferiores a la normal, o que no hubieran permanecido en la Empresa durante el año completo, percibirán la parte proporcional que corresponda.

Salario base

Este concepto, de periodicidad mensual, constituye la retribución básica en cada una de las categorías y servirá como base de cálculo para cualquier complemento de puesto o personal, que la Legislación vigente relacione porcentualmente con el salario.

Durante la vigencia del convenio, se establece un incremento del salario base conforme sigue:

Para el año 2024: se acuerda un incremento del 3,1% del salario base de 2023.

Para el año 2025: se acuerda un incremento del 2% del salario base de 2024.

En el caso de que el IPC (Índice General Nacional) resultante a 31 de Diciembre de 2024 sea superior a un 2%, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras que el incremento salarial para el año 2025 lo sea en la misma cuantía que el IPC a 31 de diciembre de 2024. Esta regularización se realizará de forma inmediata siendo efectiva en el mes de enero de 2025.

Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias de cuantía idéntica al salario base mensual. Se abonarán sucesivamente el 31 de Marzo, el 30 de Junio y el 15 de Diciembre de cada año, siendo sus periodos de devengo respectivos desde el 1 de Abril hasta el 31 de Marzo, desde el 1 de Julio hasta el 30 de Junio y desde el 1 de Diciembre hasta el 30 de Noviembre.

Plus de Transporte

El complemento de transporte es una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio al centro de trabajo.

Dicho plus se devengará por cada día efectivamente trabajado, incluyendo a todos los efectos dentro de idéntica consideración, el caso de los Representantes de las personas trabajadoras y Delegados/as de Prevención en el uso de su crédito horario, o en el ejercicio general de su cometido, o por citación expresa de la Empresa.

El valor de dicho plus será el especificado en el anexo II, por día de asistencia al trabajo, incluidos los días laborables, sábados, domingos y festivos en que se trabaje. Esta cuantía será igual para toda la plantilla.

En el supuesto caso de que por necesidades de la empresa, hubiera que realizar un doble desplazamiento, el plus se abonará doblemente.

Plus de Nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en un 25 por ciento del salario base, por cada hora trabajada dentro del periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.





Partiendo de la obligatoriedad asumida por la Empresa en cuanto a la eliminación de cualquier condición de trabajo que comporte riesgo de salud para los trabajadores/as o, al menos, en cuanto a la reducción de su incidencia, en tanto estas condiciones existan, a los trabajadores/as que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un plus equivalente al 20 por ciento del salario base de su categoría, que pasará a ser del 25 por ciento si concurriesen dos de estas circunstancias y del 30 por ciento si fuesen las tres citadas. Para ello, deberá ser así considerado el puesto, en la Evaluación de Riesgos Laborales o estudio ergonómico.

Complemento por reducción de absentismo

Para el año 2024: se acuerda un incremento del 3,1% sobre cantidades de tablas de 2023.

Para el año 2025: se acuerda un incremento del 2% sobre cantidades de tablas de 2024.

Este complemento tiene la finalidad de incentivar la asistencia al trabajo. Su cuantía será la correspondiente según el grado de cumplimiento de los parámetros relacionados en el cuadro del Anexo III de este Convenio Colectivo.

A los efectos del cobro de este complemento se considerará definido el absentismo tal como se hace en el punto b) del artículo 34 del presente Convenio.

La Dirección de la Empresa, entregará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores, la documentación referente al absentismo, de pago mensual, sobre mes anterior.

Si finalizado el año natural, la Empresa cuenta con un remanente derivado de no haber abonado a toda la plantilla la cuantía máxima correspondiente al plus de absentismo, en el mes de enero del año siguiente, procederá a la repartición de dicho remanente en un único pago no consolidable, de manera absolutamente equitativa y proporcional, entre el personal del centro de trabajo que no haya mantenido ni un día de absentismo en el año anterior.

De manera excepcional para el año 2024 se tendrá en cuenta, a los efectos de la percepción del remanente de absentismo, únicamente el absentismo generado en el último trimestre de 2024 así como únicamente el remanente generado en el mismo periodo temporal.

Complemento de Calidad/Productividad

Para el año 2024 se acuerda un incremento del 3,1% sobre las cantidades pactadas como garantizadas para 2023.

Para el año 2025 se acuerda un incremento del 2% sobre las cantidades pactadas como garantizadas para 2024.

Este complemento tiene la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos de productividad y calidad en el trabajo. Está determinado, como su propio nombre indica, por dos factores, productividad y calidad, íntimamente relacionados según las pautas establecidas en los cuadros del Anexo IV, que habrán de tener como referente constante las pautas organizativas de la Compañía.

La Empresa facilitará a la Representación de las personas trabajadoras los informes derivados de la realización de productividad y calidad.

Durante la vigencia del presente Convenio, el abono de dicha prima tendrá carácter mensual abonándose a los trabajadores/as las cuantías obtenidas en cada uno de los periodos.

No obstante para los años 2024 y 2025, de no conseguirse una cuantía mínima anual, se garantiza a las personas trabajadoras las primas establecidas en el Anexo IV. La empresa garantizará y abonará la diferencia entre lo obtenido por la persona trabajadora y hasta completar esta cuantía. El abono de la cantidad garantizada se hará efectivo en un único pago en el mes de Febrero de 2025.





En todo caso, el abono de las cuantías para el personal de nueva contratación será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Complemento Personal Consolidado

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier/a trabajador/a tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado "complemento personal consolidado "

Este complemento "personal" (no revalorizable) no podrá ser compensable ni absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente Convenio.

ARTÍCULO 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a eliminar en lo posible las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será, por su propia naturaleza, voluntaria y rotatoria entre los empleados por categoría profesional, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor, y no podrán exceder de 80 al año.

Estos trabajos en horas extras podrán tener lugar de lunes a domingo, incluidos los días festivos, estableciéndose tres modalidades de retribución:

- a) Retribuidas mensualmente al precio indicado en el Anexo II para los días laborables
- b) Retribuidas mensualmente al precio indicado en el Anexo II para los días no laborables incluyendo sábados, domingos y festivos.
- c) Disfrute de una jornada de descanso y el cobro de un plus de compensación de 65€ por cada jornada realizada o acumulada de 8 horas. Esta opción no computará como horas extraordinarias, sino como flexibilización de la jornada dada su compensación.

Los trabajadores/as que elijan la opción c), tendrán que indicarlo antes del cierre de nómina (normalmente antes del día 20 de cada mes).

El abono del plus, se efectuará en la primera nómina una vez manifestado por el interesado la preferencia por la opción c). Este plus se denomina PLUS DE COMPENSACIÓN

Para poder disfrutar de cada jornada de descanso, será necesario acumular ocho horas.

El plazo para el disfrute de la/s jornada/s de descanso, a elección del trabajador/a con limitaciones idénticas a las establecidas en el Art. 20 (días de libre disposición) del presente Convenio, será de 12 meses a contar desde el día de cierre de nómina en que el interesado haya realizado horas de opción C.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22:00h y las 06:00h verán incrementada su cuantía en un 25% en concepto de nocturnidad sobre el precio indicado en el Anexo II.

Para todos aquellos trabajadores/as que añadiesen o prolongasen su jornada, en dos o más horas, la Empresa pondrá a disposición de los mismos, menú con postre y bebidas sin coste alguno para el trabajador/a.

La realización de horas extras será en todo momento voluntaria y por decisión libre del trabajador/a.





La distribución de las horas extraordinarias, se efectuará de forma rotativa y equitativa. La Empresa deberá llevar un control mediante un cuadrante para el reparto de las horas extras, entregando a los Representantes de los trabajadores una copia de dicho cuadrante para su comprobación.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores la documentación referente al número de horas extras realizadas y los descansos disfrutados por la opción C.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones.

ARTÍCULO 24.- ABONO DE LA NÓMINA

El pago de la nómina se efectuará mediante transferencia bancaria, para lo cual es obligatorio que la persona trabajadora designe una cuenta corriente en banco o entidad financiera de su elección.

La firma de la nómina se realizará, teniendo en cuenta y salvaguardando la intimidad personal, mediante la entrega del documento correspondiente.

Podrá sustituirse el recibo del salario en soporte papel por la puesta a disposición en soporte telemático del mismo para lo cual la persona trabajadora voluntariamente dará una dirección de correo electrónico.

ARTÍCULO 25.- ANTICIPOS A CUENTA

Las personas trabajadoras de la Empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, podrán solicitar, en cualquier momento, un anticipo equivalente al noventa por ciento del trabajo devengado hasta ese instante, debiendo pagarlo la Empresa en el plazo máximo de 7 días desde la solicitud y previo recibo de entrega.

CAPÍTULO VIII.- MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 26.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se considerarán licencias retribuidas las siguientes:

- a) Quince días naturales por razón de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por el fallecimiento de familiares de primer grado, tratándose de parientes hasta segundo grado serán dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en un día adicional para parientes de primer grado y en dos días para parientes de segundo grado.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.





- c) Cinco días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito 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.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un *periodo de* tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes que exijan una titulación oficial siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para asistencia al médico de cada trabajador/a y por el tiempo indispensable, y hasta un máximo de 20 horas al año, para acompañamiento a médicos adscritos a los servicios públicos de seguridad social a familiares de primer grado, cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Deberá ser justificado suficientemente con la presentación de los documentos que requiera la Empresa. Si la Empresa comprobare fraude en el uso de dichas horas, se considerará falta grave. Estas horas son incompatibles y no acumulables a los días establecidos por cualquier otra causa. Se tendrá la misma consideración en caso de asistencia a entidades de seguros privados.

Para los casos en los/las que trabajadores/as del turno de noche necesiten acudir a consulta en médicos adscritos a los servicios públicos de seguridad social en horario de mañana (antes de las 10:00 horas) se les permitirá, previa justificación médica ausentarse de su puesto de trabajo una hora antes del horario de salida con el objetivo de que puedan acudir a dicha consulta en condiciones idóneas.

Para el resto de las licencias retribuidas, no recogidas en este artículo, se dispondrá según la legislación vigente.





ARTÍCULO 27.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Además de las licencias anteriormente recogidas, la persona trabajadora podrá solicitar a la Empresa con, al menos, 15 días de antelación, y con la debida justificación, permiso para ausentarse hasta un máximo de siete jornadas consecutivas al semestre sin derecho a retribución. La Empresa podrá denegar la concesión de esta licencia no retribuida en aquellos casos en los que su concesión afecte a la organización del trabajo.

CAPITULO IX.- INTERRUPCIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 28.-EXCEDENCIA FORZOSA

Procederá para la ocupación de un cargo público o función sindical de ámbito provincial o superior que impida la asistencia al trabajo. Los efectos de dicha excedencia, serán los de reserva de puesto y cómputo para la antigüedad, el tiempo transcurrido en excedencia.

El reingreso, deberá ser solicitado en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de cese en el cargo público o función sindical. De no efectuarse en dicho plazo, se entenderá la renuncia a seguir formando parte de la plantilla de la Empresa.

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

- A) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho no podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador/a, hasta en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde la reincorporación del trabajador/a al cese de la excedencia, pero podrá ser ejercitado, con los requisitos anteriores, cuantas veces precise.

Al término de la excedencia el trabajador/a tendrá un derecho preferente para ocupar la primera plaza vacante que se produzca de igual o similar categoría a la suya.

Durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora mantendrá la antigüedad que tuviera reconocida, aunque este periodo no computará a efectos de la misma.

- B) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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





La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario/a, 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 el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 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 30- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCION

Toda persona trabajadora que le sea retirado el permiso de conducir, deberá comunicarlo inmediatamente y por escrito a la dirección de la Empresa. No hacerlo o hacerlo tarde, supondrá una falta laboral muy grave.

Para su comprobación y seguimiento, la Empresa podrá solicitar, en cualquier momento y a cualquier persona trabajadora, la presentación del permiso de conducir original.

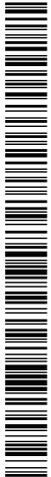
En el supuesto de retirada del permiso de conducir, la Empresa actuará con arreglo al criterio de intentar asignar otra tarea que no requiera la conducción de vehículos, de existir la misma:

a) Retirada hasta 3 meses: La Empresa asignará otra tarea que no requiera conducción de vehículos durante los tres meses, a contar desde la retirada efectiva del permiso.

b) Retirada hasta 4 meses: los tres primeros meses se actuará como el apartado a), durante el cuarto mes el trabajador/a disfrutará todo su periodo vacacional.

c) Retirada más de 4 meses hasta un máximo de 12 meses: se aplicará lo indicado en el apartado b); a partir del quinto hasta el duodécimo, se suspenderá el contrato de trabajo hasta la finalización de la sanción administrativa, volviendo a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba. Previo a la suspensión, la Empresa intentará la recolocación provisional en otras actividades, siempre que éstas existieran y que haya conformidad entre la Empresa y el propio trabajador/a.

A pesar de lo anterior, en el supuesto de que solo existieran hasta un máximo de dos personas en dicha situación, no se aplicaría la suspensión del contrato de trabajo. De exceder dicho número, dos permanecerán con asignación de otras tareas y el resto (los que menos tiempo les quede de cumplir la sanción), pasarán a situación de suspensión temporal de los contratos a partir del quinto mes.





ARTÍCULO 31.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

Las partes acuerdan, en relación con los derechos vinculados a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción y acogimiento que se aplicará en todo momento la legislación vigente o la que pudiera aprobarse a lo largo de la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 32.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo, para el caso de despidos colectivos, se acuerda:

1.- La prioridad de permanencia en la Empresa de aquellas personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o guarda con fines de adopción o acogimiento.

La de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo y hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad, así como de las personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidados de hijos.

2.- Que existiendo causas objetivas para la amortización de puestos de trabajo, previo a la aplicación de un expediente de regulación de empleo, se adoptarán las siguientes medidas por este orden de prioridad:

- a) Extinción de contratos temporales suscritos con Empresas de trabajo temporal y Empresas multiservicios.
- b) Extinción de los contratos de las personas trabajadoras eventuales.
- c) Adopción de las medidas de flexibilidad pactadas en este convenio o las que pudieran pactarse en comisión paritaria.
- d) Aplicación de un expediente de suspensión temporal de los contratos de trabajo (ERTE). El ERTE deberá aplicarse en función de las necesidades organizativas y productivas de la Compañía procurándose su aplicación equitativa en todos los puestos de trabajo.

3.- Que si tras la aplicación de las medidas relacionadas en el punto 2 de este artículo no se superase la situación de dificultad debiendo llevarse a cabo extinciones de contratos las mismas se realizarán según se expone a continuación:

- a) Las extinciones de los contratos se realizarán utilizando un criterio de antigüedad, debiendo extinguirse en primer lugar los contratos de las personas trabajadoras con menor antigüedad. Para ello, la Empresa deberá facilitar a la RLPT un listado de trabajadores/as en el que conste su puesto así como su antigüedad en la Empresa.
- b) Las personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo queden extinguidos, podrán optar por su inclusión en una bolsa de empleo de la Compañía.
- c) Si en cualquier momento es necesaria la contratación de nuevo personal podrán optar al puesto las personas trabajadoras cuyos contratos fueron extinguidos por orden de antigüedad.





CAPÍTULO X.- INCIDENCIAS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 33.- BOLSA DE HORAS/FLEXIBILIDAD

Con el fin de hacer frente al 100% de la actividad contratada con Renault-España, sin aumento de la jornada anual pactada y teniendo en cuenta los posibles días de no producción o recuperación en todos o alguno de los turnos de parte del cliente, o la imposibilidad justificada de carga de ferrocarril, en el centro de trabajo de Valladolid, se acuerda la institución de una bolsa de flexibilidad. El empleo de esta bolsa constituye el acuerdo mencionado en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores deviniendo, por tanto, incompatible con la aplicación de cuantas otras medidas referentes a la flexibilidad de la jornada pudieran desprenderse del mencionado Artículo.

De acuerdo con este principio general, la bolsa de horas se utilizará en los siguientes términos:

- a) La bolsa de horas será de aplicación para todo el personal de la empresa, de manera rotativa y equitativa, evitando desigualdades. Se minimizará en lo posible la aplicación de estos días haciendo uso tanto de la movilidad funcional, como de la movilidad geográfica entre Valladolid y Palencia, reguladas en este convenio.
- b) La gestión de la bolsa se hará por la Empresa mediante un estadillo escrito, individual para cada trabajador/a, denominado contador.
- c) Se establece un máximo de 10 días de bolsa al año por trabajador/a, no pudiéndose acumular de un año a otro. En el supuesto caso de que la Empresa tuviera la necesidad de ampliar días de bolsa, una vez agotados el 100% de los días de los que dispone en el año en curso, en comisión paritaria podrá solicitarse y, en su caso, aprobarse por ambas partes, el aumento de éstos.
- d) La bolsa de horas se aplicará en forma de jornadas completas y podrá ponerse en práctica en el mismo día en que no exista posibilidad de carga de ferrocarril o producción en aquellos casos en los que se produzca una situación extraordinaria (se entenderá situación extraordinaria aquella en la que, por causas ajenas a la empresa y a sus empleados y sin comunicación previa por parte de cliente, bien se paralice la fábrica, bien no exista la posibilidad de carga de ferrocarril) en este último caso se podrá ampliar hasta los tres días laborables siguientes, con un preaviso al trabajador/a afectado con una antelación mínima de 24 horas.
- e) Durante el día de flexibilidad no se podrán realizar horas extras ni podrá haber personal de ETTs.

En el caso de que la Empresa solicite recuperar bolsa de horas para cubrir días de fabricación de Renault preavisará con un mínimo de 48 horas. Siempre que la empresa preavise a las personas trabajadoras para la recuperación de bolsa de horas con un mínimo de 48 horas, si alguna de ellas no pudiera acudir por motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá modificar la organización del equipo o pasar a otra persona trabajadora la devolución del día de bolsa generado.

En el caso de que la Empresa solicite recuperar bolsa de horas para cubrir días de recuperación, carga de ferrocarril o actividades accesorias de Renault se estará a lo siguiente:

1. Si se preavisa con más de 24 horas, el trabajador/a podrá alegar motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá modificar la organización del equipo o pasar a otra persona trabajadora la devolución del día de bolsa generado.
2. Si el preaviso se hubiera efectuado con menos de 24 horas y el trabajador no pudiera acudir por cualquier motivo, podrá negarse sin justificación a la recuperación hasta en dos ocasiones no consecutivas, debiendo la empresa aceptar dicha negativa. Con posterioridad al consumo de los días de negativa sin justificación, siempre que el trabajador alegue motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá modificar la organización del equipo o pasar a otra persona trabajadora la devolución del día de bolsa generado.





Modalidades de devolución:

Devolución en sábado no festivo.- La recuperación, por cada trabajador/a, de los días de bolsa se efectuará en forma de jornada completa (8 horas), en sábados no consecutivos, salvo acuerdo entre partes, y en turno de mañana, para realizar la actividad propia del centro. Esta prestación conlleva el descuento de 8 horas de las horas de débito que el trabajador/a tuviera reflejadas en su contador y la compensación establecida en el Anexo II por cada sábado trabajado. Si la devolución se efectuara en distinto centro de trabajo al que estuviera adscrito el trabajador/a, será de aplicación, además, lo establecido en el Art. 16 (movilidad geográfica, en su caso particular VA-PA).

En el supuesto de que algún trabajador/a no pueda acudir por motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá alterar o pasar a otro la devolución del día de bolsa generado.

En aquellos casos en los que la Empresa preavise a un trabajador de la necesidad de que proceda a recuperar bolsa de horas en sábado para, posteriormente, con posterioridad a las 10:00 horas del viernes previo al sábado de trabajo, cancelar la recuperación de esa bolsa en dicha jornada, procederá a descontar de la bolsa del empleado la cuantía correspondiente a 4 horas.

Devolución mediante prolongación de jornada en día laborable.- Cuando un trabajador/a hubiera generado, al menos, dos días de bolsa, podrá devolver éstos mediante prolongaciones de jornada en día laborable, a solicitud de la Empresa y con la voluntariedad del trabajador/a. La compensación por cada hora recuperada será la siguiente:

- i) Por cada hora de prolongación se descontará una hora de las horas de débito que la persona trabajadora tuviera reflejadas en su contador.
- ii) Adicional a lo anterior, por cada hora de prolongación se abonarán al trabajador según el precio indicado en el anexo II.

Estas prolongaciones sobrevenidas no computaran como horas extraordinarias.

Las devoluciones mediante prolongación de jornada realizadas entre las 22:00h y las 06:00h verán incrementada su cuantía en un 25% en concepto de nocturnidad.

Durante la vigencia de este convenio el/la trabajador/a podrá decidir, en caso de prolongación de jornada, si prefiere que las horas trabajadas sean computables según el artículo 23 (Horas extraordinarias), o, por el contrario, le sean descontadas de su bolsa de horas (con el abono adicional por hora correspondiente).

Devolución en Domingo no festivo (turno de noche).- La recuperación, por cada trabajador/a, de los días de bolsa se efectuará en forma de jornada completa (8 horas), en domingos no consecutivos, salvo acuerdo entre partes, y en turno de noche, para realizar la actividad propia del centro. Esta prestación conlleva el descuento de 8 horas de las horas de débito que el trabajador/a tuviera reflejadas en su contador y la compensación establecida en el Anexo II por cada domingo trabajado. Si la devolución se efectuara en distinto centro de trabajo al que estuviera adscrito el trabajador, será de aplicación, además, lo establecido en el Art. 14 (movilidad geográfica, en su caso particular VA- PA).

Observaciones generales

- Independientemente de la modalidad utilizada, habrá de respetarse en todo momento el descanso entre jornadas.
- La devolución de la bolsa generada mantendrá la siguiente vigencia:
 - i) La bolsa generada en 2024 podrá devolverse hasta el 31 de diciembre de 2025.





ii) La bolsa generada en 2025 podrá devolverse hasta el 31 de diciembre de 2026.

- Mediante cuadrante se informará a la representación de los trabajadores, en todo momento, sobre el estado de dicha bolsa de horas. Con independencia de la existencia de dicha bolsa de horas, la Empresa y representación de los trabajadores podrán pactar medidas alternativas, a esta flexibilidad, cuando la situación de paradas del cliente, u otras circunstancias, produzcan perjuicios económicos y organizativos importantes para la empresa.
- Voluntariamente y en cualquier momento del año la persona trabajadora podrá reducir su contador de días de bolsa generados, compensando los días de bolsa adeudados por días de libre disposición (a excepción de los días 24 y 31 de diciembre) y/o vacaciones. En todo caso, la compensación de un día de bolsa siempre deberá retribuirse con el importe establecido en el Anexo II.

ARTÍCULO 34.- SITUACIONES DE INCAPACIDAD TRANSITORIA

En caso de IT, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

- a) Accidente laboral, accidente no laboral, embarazo o enfermedad profesional: La Empresa, en este caso, completará las prestaciones de la Entidad Aseguradora hasta alcanzar el 100% de la base de cotización para accidentes, del mes anterior a la fecha de la baja, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales del correspondiente anexo.
- b) Enfermedad común: Siempre que el nivel de absentismo sobre el total de la plantilla no supere el número de cuatro personas trabajadoras, se actuará de igual forma que en el apartado anterior. Cuando este nivel sea superado, la Empresa habrá de complementar las prestaciones de la Entidad Aseguradora, en idénticos términos a los anteriormente establecidos, solo durante el tiempo en que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado/a.

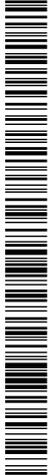
A estos efectos, se considerarán como absentismo las faltas al trabajo causadas por enfermedad común y accidente laboral (cuando se demuestre negligencia por parte del trabajador/a) y no laboral, así como las licencias no retribuidas y las faltas y retrasos injustificados.

La Dirección de la Empresa, entregará mensualmente a la RLPT, la documentación referente al absentismo.

ARTÍCULO 35.- PRIMA POR MUERTE Y POR INVALIDEZ PERMANENTE DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa se compromete a concertar con una entidad aseguradora una póliza que garantice a los causahabientes de la persona trabajadora fallecida como consecuencia de accidente laboral, incluidos los "in itinere", haya o no responsabilidad por parte de la Empresa, el percibo de una indemnización de 35.000€.

Igualmente, la Empresa quedará obligada a concertar otra póliza que garantice a la persona trabajadora el percibo de la cantidad de 40.000 €, siempre que como consecuencia de accidente





laboral, incluidos, como en el caso anterior, los "in itinere", le sea reconocida una incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

Estas cantidades serán de aplicación desde la firma del presente Convenio colectivo.

La Empresa facilitará copia de las pólizas concertadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal y se entregará individualizada a cada trabajador/a si así lo entrega la compañía de seguros.

Adicional a lo anterior, en caso de fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral de las personas trabajadoras del centro de trabajo que resulten afectadas por el presente Convenio, se indemnizará a los herederos legales de la persona trabajadora con el importe de dos mensualidades de salario base que resulten aplicables en cada momento.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 36.- REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La representación de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo será ejercida por el Comité de Empresa (o Delegados de personal si éste no se constituyera por razón del número de trabajadores/as de la plantilla) como órgano colegiado de representación de los trabajadores/as y cuya actuación por mayoría constituye el criterio unitario del mismo.

Las reuniones con la Dirección de la Empresa se realizarán en convocatoria ordinaria en el plazo de 10 días, como máximo, y de forma extraordinaria en el plazo máximo de setenta y dos horas.

El crédito horario para cada miembro del Comité de Empresa o delegados de personal será el establecido en la legislación vigente por mes, computándose en períodos trimestrales, o lo que la legislación establezca en cada momento. Se acuerda la creación de una bolsa de horas la cual se compondrá de la suma del crédito horario de cada representante electo de los trabajadores/as pertenecientes a un mismo sindicato o plataforma independiente, computándose en períodos trimestrales. Este crédito horario podrá ser disfrutado indistintamente por cada uno de los Representantes electos de una misma candidatura.

El tiempo dedicado a tareas sindicales que legalmente correspondan, se computará como trabajo efectivo, a todos los efectos.

Podrá reunirse con la representación Empresarial, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes.

La representación de las personas trabajadoras tiene la garantía de no ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la personas trabajadora en el ejercicio de su representación.

ARTÍCULO 37.- OTROS DERECHOS.

En el centro de trabajo siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de la RLPT un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tableros de anuncios. Asimismo, la empresa facilitará mensualmente a la RLPT, los vehículos totales expedidos, así como su distribución entre





carretera y ferrocarril, además de la documentación establecida en otros artículos de este Convenio y la que establezca la legislación vigente, así como copia de los partes de trabajo.

ARTÍCULO 38- SALUD LABORAL

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, así como a todas aquellas normas reglamentarias y de desarrollo que constituyen la legislación vigente en materia de prevención.

Los Delegados/as de Prevención en la Empresa deberán ser nombrados libremente de entre los miembros que compongan los Delegados/as de Personal o el Comité de Empresa.

Los Delegados/as de Prevención en la Empresa serán designados con arreglo a lo establecido en el artículo 35.2 y 35.4 L.P.R.L. y dispondrán del tiempo necesario cuando deban actuar ante Organismos Oficiales.

Al ser miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, dispondrán de otras 10 horas mensuales, si fuera necesario.

ARTÍCULO 39- MEDIO AMBIENTE

La RLPT recibirá información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

Se creara la figura del delegado/a medioambiental entre los Delegados/as de Prevención.

Sus competencias, serán las que le otorgue la Legislación vigente.

ARTÍCULO 40.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se practicará un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras en activo, así como a todo el personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y anterior a la fecha de ingreso.

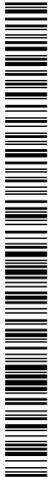
Al objeto de realizar los reconocimientos médicos en el período de enero a mayo de cada año, la Empresa comunicará a cada persona trabajadora, mediante citación individual por escrito, la fecha en que deberá llevar a cabo dicho reconocimiento,

El informe médico se facilitará a la persona trabajadora por la Mutua, en un sobre cerrado o por vía telemática.

Los reconocimientos se efectuarán en las dependencias de la Mutua u otras concertadas por ésta.

El reconocimiento médico se efectuara dentro de la jornada laboral o, si no fuera posible, fuera de la jornada, pero con compensación en descanso del tiempo invertido en el mismo.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, excepto aquellos reconocimientos protocolizados y destinados a evaluar aquellas condiciones psico-físicas de la persona trabajadora cuya deficiencia pudiera ocasionar riesgo para la persona trabajadora o para terceros, o por exigencias del cliente.





ARTÍCULO 41.- ROPA DE TRABAJO

A las personas trabajadoras que, como consecuencia de su actividad laboral, así lo precisen, la Empresa facilitará con periodicidad anual, antes del 30 de octubre de cada año para la ropa de invierno y antes del 15 de mayo, para la de verano (excepto que se especifique otra periodicidad), las siguientes prendas.

Ropa de invierno:

- 1 Polo de manga larga
- 1 Pantalón de frío
- 1 Pantalón largo modelo nacional
- 1 Polar de alta visibilidad
- 1 Anorack de alta visibilidad (cada dos años)
- 1 Par de botas de seguridad (cada dos años)
- 1 Par de guantes de lana
- 1 traje de agua (según necesidades solicitadas)
- 1 cuello polar o calcetines de invierno.
- 1 Sombrero de agua, cada dos años.
- 1 camiseta interior térmica

Ropa de verano:

- 2 Polos manga corta de alta visibilidad
- 1 pantalón corto (permitido solo en campa)
- 1 pantalón largo (personal MADC, por exigencias de fábrica)
- 1 par de zapatos de seguridad (cada dos años)
- 1 visera a petición de la persona trabajadora.
- 1 par de guantes finos, a petición de la persona trabajadora.

La persona trabajadora estará obligada a utilizar y mantener en correcto estado de revista las prendas de trabajo y EPIs. Este vestuario está acordado bajo las siguientes premisas:

La elección o modificación de las prendas de trabajo anteriormente detalladas, se acordará en reuniones entre la dirección de la Empresa y la RLPT. Una vez elegidas las prendas y el fabricante, la Empresa, con anterioridad a su entrega a las personas trabajadoras, pondrá a su disposición todos los tallajes disponibles para que se proceda a la elección de los mismos por parte de las personas trabajadoras. En caso de que de un año para otro se mantenga el fabricante no volverá a realizarse prueba de tallaje.

El pantalón corto no podrá ser utilizado cuando los trabajos realizados sean dentro de la nave de MADC.

Con periodicidad bianual se entregara las prendas de invierno, los años impares y las prendas de verano, los años pares.

Cualquier causa de sustitución extraordinaria deberá ser aprobada por la Empresa.

ARTÍCULO 42- PRENDAS DE SEGURIDAD





La Dirección de la Empresa, oídos a los Delegados/as de Prevención, acordará la incorporación al vestuario de trabajo de aquellas prendas que se consideren necesarias en orden a una mayor seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO XIII.- RÉGIMEN INTERNO - FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 43- RÉGIMEN INTERNO.

Normativa básica para todas las personas trabajadoras de la Empresa CAT HANDLING:

- a) La persona trabajadora mostrará siempre un correcto comportamiento y hará un uso adecuado de los materiales e instalaciones
- b) Está terminantemente prohibido introducir, poseer y/o consumir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia adictiva en el centro del trabajo.
- c) Está terminantemente prohibido fumar, comer o beber en el interior de los vehículos (nuevos o de la Empresa), recintos de la fábrica y, en general, en cualquier zona no autorizada expresamente para ello.
- d) Está terminantemente prohibido el acceso a las zonas y/o locales distintos a los específicamente asignados como zonas de trabajo, descanso y aseo.
- e) Está terminantemente prohibido el uso del teléfono móvil durante el tiempo de conducción. Esta prohibición se hace extensiva a cualquier otro dispositivo de recepción o reproducción de sonido portátiles, con o sin auriculares.
- f) Está terminantemente prohibido coger objetos, accesorios, piezas, recambios, etc., de vehículos nuevos y/o de Empresa, aunque estén o parezcan aparentemente abandonados en el suelo o en recipientes de desecho.
- g) La persona trabajadora está obligada a cumplir las indicaciones y recomendaciones que le indique la Empresa referidas a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) La persona trabajadora está obligada a respetar la legislación sobre tráfico, circulación y seguridad vial.
- i) La persona trabajadora está obligada a cumplir las normas de calidad establecidas o que se establezcan.

ARTÍCULO 44- PRINCIPIOS GENERALES

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina 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 de los trabajadores/as y Empresarios.





2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual sea su gravedad, salvo las sancionadas con amonestación verbal, requerirán comunicación escrita y motivada para el trabajador/a.

5.- La imposición de sanciones por faltas leves, graves o muy graves será notificada a la RLPT.

ARTÍCULO 45.- FALTAS LEVES

- a) De una a tres faltas de puntualidad no justificadas a la entrada o a la salida del trabajo en el período de un mes natural. La primera de dichas faltas no será motivo de sanción por sí misma, aunque sí computará a efectos acumulativos.
- b) No comunicar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la de entrada, la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo prueba de imposibilidad.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo por un día.
- d) La falta de fichaje de la persona trabajadora.
- e) Abandono injustificado del puesto de trabajo, siempre que no ocasione perjuicios a la Empresa.
- f) Pérdida de la tarjeta individual de control de entradas y salidas.
- g) Falta de aseo o limpieza personal.
- h) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo de un mes desde que tuvo lugar.
- i) No comunicar las variaciones en la familia con efectos legales o convencionales, en el momento oportuno.
- j) La no utilización, utilización inadecuada o alteración de las características de las prendas de trabajo.
- k) La falta de corrección en el trato con otras personas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- l) Las calificadas como leves en las normas legales o reglamentarias de circulación.

ARTÍCULO 46.- FALTAS GRAVES





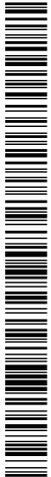
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 31

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad a la entrada o salida del trabajo en el período de un mes natural.
- b) Dos o tres faltas de asistencia al trabajo injustificadas en el período de un mes natural.
- c) Falsear los controles de entrada o salida propios o de otro trabajador/a.
- d) Alegación de causas falsas de licencia.
- e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- f) Mal trato del material o negligencia en su uso y mantenimiento, incluido el recinto de uso del personal.
- g) Imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas, podría ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas y medios de protección obligatorios.
- h) Desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo, incluidas las relativas a la Seguridad y Salud, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serían consideradas como muy graves.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como el empleo para fines propios de medios de la Empresa o a cargo de ésta.
- j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o fuera de él en comisión de servicio, cuando no revistan acusada gravedad.
- k) La continuada habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros/as.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Acceder, con cualquier fin y sin la debida autorización, a las taquillas o efectos personales de los compañeros o de otras personas.
- n) Las calificadas como graves en las normas legales o reglamentarias de circulación.
- o) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza (excluida puntualidad), dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.





- p) La introducción y/o consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- q) La manipulación del sistema de fichajes de la Empresa

ARTÍCULO 47.- FALTAS MUY GRAVES

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o a la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) Faltas injustificadas al trabajo, más de tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas en el centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) La apropiación, hurto, robo o daños intencionados de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros/as o de cualquier otra persona en las dependencias de la Empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Tendrá la misma consideración toda manipulación para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) Realizar trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena, estando en situación de baja laboral por enfermedad o accidente.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ella se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud.
- k) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso sexual o por razón de sexo.
- n) Las calificadas como muy graves en las normas legales o reglamentarias de circulación.
- ñ) La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado





dos o más veces por faltas graves, aunque de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 48.- SANCIONES. APLICACIÓN.

Se establecen las siguientes sanciones:

Para faltas leves:

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

Para faltas graves:

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

Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido disciplinario.

La Dirección de la Empresa podrá imponer sanciones, dentro de cada graduación, por debajo de las aquí establecidas.

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

ARTÍCULO 49.- PAZ LABORAL

El estricto cumplimiento, por ambas partes, de lo acordado en el presente Convenio Colectivo será condición necesaria y suficiente para el mantenimiento de la Paz Laboral durante la vigencia del mismo.

CAPITULO XIV.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES

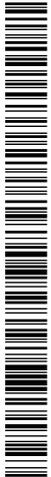
ARTICULO 50.- PRESTAMOS.

La Empresa podrá conceder préstamos sin interés y por un importe de hasta dos mensualidades de salario base, a aquellas personas trabajadoras que acrediten la necesidad de los mismos, por causa necesaria y urgente.

Será requisito para poder solicitarlo, además de los anteriores, no tener pendiente de reintegro ninguno otro anterior y llevar un año, como mínimo, de antigüedad en la Empresa.

El préstamo concedido se reintegrará en doce mensualidades de igual cuantía, que se descontarán en la nómina de cada persona trabajadora al que se le haya concedido.

En caso de baja voluntaria, la persona trabajadora deberá liquidar el préstamo, admitiendo el descuento en las cantidades devengadas y liquidación y, en caso de no ser suficiente, el importe de la misma, podrá exigirse a la persona trabajadora un documento de reconocimiento de deuda.





Simultáneamente, los préstamos concedidos no podrán sobrepasar la cifra de diez mil euros.

ARTÍCULO 51.- AYUDAS A DISCAPACITADOS

Aquellas personas trabajadoras fijos que tengan a su cargo, mediante acreditación, un hijo/a con una minusvalía superior al 66% determinada por la Junta de Castilla y León u Organismo similar y que no perciban a cargo de cualquier Administración Pública una ayuda, subvención o pensión, de más de 250€ mensuales, percibirán mensualmente, sin repercusión en las pagas extraordinarias, una ayuda de 50€ mensuales por cada hijo/a en dichas circunstancias.

ARTÍCULO 52 .- AYUDA ESCOLAR

Aquellas personas trabajadoras con hijos/as con edades comprendidas entre los 3 y los 19 años (ambos incluidos) percibirán en la nómina del mes de septiembre de cada año una ayuda de 72 €, por cada hijo/a, en la citada franja de edad, para material escolar y libros.

ARTICULO 53.- JUBILACION

En relación con la jubilación parcial, y siempre que sea posible, la empresa podrá proceder a la realización de contratos de relevo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a y cumpla los requisitos que la normativa establezca.

El citado contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a jubilado/a podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último/a en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTICULO 54.- DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.

La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, las trabajadoras y trabajadores se comprometen a intentar respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se entiende por centro de trabajo de origen de la persona trabajadora, aquel en el que se encuentre adscrito actualmente.





DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se entregarán copias originales del Convenio Colectivo a las Centrales Sindicales negociadoras del mismo.

La empresa facilitará copias del Convenio Colectivo a todas las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

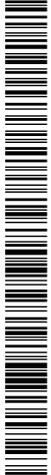
En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes. Así, si la Autoridad Laboral estima que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, según lo establecido en el artículo 90.5 del actual Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En materia de igualdad, se estará a lo dispuesto en lo pactado en I Plan de Igualdad suscrito entre la RLPT y la representación empresarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Todo el personal indefinido que preste servicios en el centro de trabajo de Valladolid percibirá, en el mes de enero de 2025, una paga única de 200 € brutos como gratificación extraordinaria, no consolidable en ningún caso, por el incremento de actividad extraordinaria acontecido en el último trimestre del año 2024.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 36

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

Tabla salarial IV C. Colectivo CAT HANDLING VALLADOLID 2024-2025

AÑO	2024 3,1%	2025 2%
<u>Grupo I</u>	S. Base	S. Base
Coordinador Centro	26.524,24 €	27.054,72 €
Responsable de pista	25.357,44 €	25.864,59 €
<u>Grupo II</u>	S. Base	S. Base
Administrativo	20.983,05 €	21.402,71 €
<u>Grupo III</u>	S. Base	S. Base
Jefe de equipo	24.242,07 €	24.726,91 €
Inspector-Conductor	20.983,05 €	21.402,71 €
Conductor Auxiliar	17.700,00 €	17.700,00 €

ID DOCUMENTO: OGNDRmWFmFL+ZpGkVnEAZggghXEY=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 37

ANEXO II.- TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, OPCION C Y BOLSA DE HORAS

IV C. Colectivo CAT HANDLING VALLADOLID 2024 – 2025

PLUS TRANSPORTE: 4,25 € / día.

HORAS EXTRAS:

Días laborables: 16 € hora

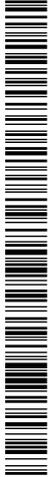
Sábados, Domingos y festivos: 16 € hora

OPCION C: 65 €.

BOLSA DE HORAS:

70 €.

Prolongación de jornada: 8,5 € / hora.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 38

ANEXO III.- ABSENTISMO

IV C. Colectivo CAT HANDLING VALLADOLID 2024 – 2025

	-80,00%	-75,00%		-70,00%		-65,00%		-60,00%		-55,00%	
	80% o superior	-0,01%	-0,50%	-0,51%	-1,00%	-1,01%	-1,50%	-1,51%	-2,00%	-2,01%	-2,50%
2024	5,83	7,28		8,73		10,19		11,64		13,10	
2025	5,94	7,42		8,91		10,39		11,87		13,37	

	-50,00%		-45,00%		-40,00%		-35,00%		-30,00%		-25,00%	
	-2,51%	-3,00%	-3,01%	-3,50%	-3,51%	-4,00%	-4,01%	-4,50%	-4,51%	-5,00%	-5,01%	-5,50%
2024	14,56		16,01		17,47		18,92		20,37		21,84	
2025	14,85		16,33		17,81		19,30		20,78		22,27	

	-20,00%		-15,00%		-10,00%		-5,00%		
	-5,51%	-6,00%	-6,01%	-6,50%	-6,51%	-7,00%	-7,01%	-7,50%	0,49% o inferior
2024	23,29		24,74		26,20		27,65		29,11
2025	23,76		25,24		26,72		28,20		29,69

ID DOCUMENTO : OGNDRmwmFMfL+ zpgkVnEAZggghXEY =
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 39

ANEXO IV.- CALIDAD-PRODUCTIVIDAD

IV C. Colectivo CAT HANDLING VALLADOLID 2024 – 2025

VALLADOLID							
	Indicador definicion	Intervalo 1	Intervalo 2	Intervalo 3	Importe variable si 1	Importe variable si 2	Importe variable si 3
Produccion MADC	Veh/persona	33,62	36,50	39,91	56,61 €	112,00 €	187,00 €
Carga ffcc	Veh/persona	38,80	43,22	48,75	56,61 €	112,00 €	187,00 €
Mov Tipo B	Veh/persona	39	49	66	23,23 €	45,00 €	75,00 €
Tiempo std	Tiempo real/VST STD	95%-95,99%	96-99,99%	>100%	33,39 €	68,00 €	113,00 €
Productividad	Tiempo de produccion/ Tiempo disponible de trabajo	85% -89,99%	90% - 94,99%	95% - 100%	33,39 €	68,00 €	113,00 €
Calidad	% Auditorias calidad	97% -97,99%	98-98,99%	>99%	21,77 €	45,00 €	75,00 €
Import variable/año					225,00 €	450,00 €	750,00 €

GARANTIAS PLUS PRODUCTIVIDAD

	2024	2025
Conductor Auxiliar	231,98 €	243,95 €
Inspector-Conductor	231,98 €	243,95 €
Administrativo	231,98 €	243,95 €
Administrativo	231,98 €	243,95 €
Jefe de equipo	268,02 €	281,85 €
Responsable de pista	280,34 €	294,81 €
Coordinador Centro	293,25 €	308,38 €

ID DOCUMENTO: OGNDRmwmFL+ zpgkVnEAZggIXEY =
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE PERSONAS MAYORES, FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES

Extracto del Acuerdo de fecha 30 de diciembre de 2024 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valladolid, por la que se convocan ayudas de apoyo a los propietarios afectados por la explosión de la Calle Goya 32 ocurrida en agosto de 2023.

BDNS (Identif.): 794790.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/794790>)
Código BNDS 794790

Texto del extracto:

“De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3. b y 20.8. a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

Las personas destinatarias de esta ayuda son las personas físicas propietarias de una vivienda en calle Goya números 32 y 30, afectadas por la explosión ocurrida en la calle Goya número 32 el día 1 de agosto de 2023.

Segundo. Objeto:

Esta ayuda tiene por finalidad contribuir a atender a las necesidades y perjuicios de las personas propietarias de viviendas provocados por la explosión ocurrida en la calle Goya número 32 del municipio de Valladolid.

Tercero. Bases Reguladoras:

Las bases reguladoras de la convocatoria están publicadas en la sede electrónica del ayuntamiento de Valladolid (<https://www.valladolid.gob.es/es/tablon-oficial/ayuntamiento-valladolid/ayudas-subvenciones>)

Cuarto. Cuantía:

El crédito presupuestario asignado a la presente convocatoria, con cargo a la aplicación presupuestaria 10.231.1.480.01, del presupuesto municipal del ejercicio 2024 es de 5670 €.

Cada una de las ayudas concedidas en esta convocatoria será de 270 € por vivienda afectada independientemente del número de propietarios.

De acuerdo con lo establecido en el art. 58 del RGLS, el crédito asignado en la aplicación presupuestaria de esta Convocatoria podrá ampliarse hasta alcanzar 6.000 € en el caso de que se acreditaran más personas beneficiarias que cumplieran los requisitos exigidos en la convocatoria.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de la solicitud junto con toda la documentación será de 10 días naturales desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid del extracto de la convocatoria de subvención.

En Valladolid, a 22 de enero de 2025. - El Concejal Delegado de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales. - Fdo.: Rodrigo Nieto García.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

Rectificación de errores del anuncio 2025/12 publicado el 20/01/2025 en el BOP de Valladolid.

Acuerdo del Pleno ordinario del Ayuntamiento de Campaspero de fecha 18 de diciembre de 2024 por la que se aprueba inicialmente expediente de denominación de varios viales públicos del municipio de Campaspero.

Se propone establecer los siguientes nombres a los diferentes viales públicos del municipio de Campaspero como se indica en el mapa adjunto en el expediente:

1. Calle Almendro.
2. Calle Olmo.
3. Calle Cerezo.
4. Calle Nogal.
5. Calle El Tubo.
6. Calle Vegafria.
7. Calle La Romera.
8. Calle Grada.
9. Calle La Cabaña.
10. Calle La Criba.
11. Calle Gavilla.
12. Calle El Tejar.
13. Calle Espiga.

Se convoca, por plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Elevar este Acuerdo a definitivo si no se presentan alegaciones en el trámite de audiencia e información públicas, y en tal caso, notificar a las Administraciones Públicas interesadas y a las Entidades, empresas y Organismos que presten en el Municipio servicios destinados a la colectividad.

En Campaspero, a 21 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Julio César García Hernando.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

Habiéndose formado por los servicios municipales los Padrones de Contribuyentes de la Tasa por suministro de Agua Domiciliario y Alcantarillado correspondiente al Segundo Semestre del año 2024 y su correspondiente Lista Cobratoria.

En uso de las competencias que la legislación vigente me confiere,

Vengo en decretar:

Primero.- Aprobar, el Padrón de Contribuyentes de la Tasa por suministro de Agua Domiciliario y Alcantarillado correspondiente al Segundo Semestre del año 2024 y su correspondiente Lista Cobratoria por los importes indicados en las mismas.

Segundo.- Exponerlo al público durante el plazo de un mes, mediante anuncio a publicar en el "Boletín Oficial" de la Provincia y lugares de costumbre, para que los interesados puedan interponer las reclamaciones que consideren oportunas.

Tercero.- Contra las liquidaciones incluidas en la lista cobratoria podrán interponerse los siguientes Recursos:

Conforme a lo dispuesto en el art. 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, los interesados pueden interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de publicación de este edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia. Dicho recurso se entenderá desestimado si no recayera resolución expresa en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su presentación, con excepción de los supuestos de las letras j) y k) del citado artículo 14.

Contra la resolución del recurso de reposición, expresa o tácita, los interesados podrán interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid en los plazos señalados en el art. 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno de la primera sesión que éste celebre.

En Campaspero, a 17 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Julio César García Hernando.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CAMPASPERO

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 18 de Diciembre de 2024 acordó la aprobación provisional de la actualización de los precios correspondientes a la Residencia Virgen del Amor Hermoso de Campaspero 2025:

TARIFAS 2025:

TIPO DE PLAZA	AYUNTAMIENTO	HAB. DOBLE	HAB INDIVIDUAL
VALIDOS	1.006,67 €	1.134,95 €	1.197,98 €
ASISTIDO I	1.206,43 €	1.424,16 €	1.497,97 €
ASISTIDO II	1.486,70 €	1.628,65 €	1.703,66 €
GRAN DEPENDIENTE	1.652,49 €	1.764,16 €	1.834,33 €

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, durante el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán examinar el expediente y durante el mismo plazo se les dará audiencia a efectos de que puedan presentar las reclamaciones y hacer las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo sin interponerse reclamaciones, este acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de segundo acuerdo expreso.

En Campaspero, a 17 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Julio César García Hernando.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DEL CAMPO

Información pública del Proyecto de ejecución: **Mejora de los parques públicos en Gomeznarro (Medina del Campo -Valladolid-)**, incluido en los Planes provinciales de cooperación de la Diputación de Valladolid para el bienio 2024-2025 y en el Plan V 2024. Expediente nº 2023/00006595E.

El Proyecto de ejecución: Mejora de los parques públicos en Gomeznarro (Medina del Campo - Valladolid-) redactado por el arquitecto técnico. Carlos de la Fuente Martín, con un presupuesto de ejecución material de 25.010'91 €, un presupuesto base de licitación de 36.013'21 € (21 % de IVA incluido) y una estimación total de la inversión incluidos los honorarios de la Dirección Facultativa y Coordinación de Seguridad y Salud de 38.174'00 €; que está incluido en los Planes provinciales de cooperación de la Diputación provincial de Valladolid para el bienio 2024-2025 y en el Plan V 2024; se expone al público durante el plazo de 20 días hábiles a fin de que en dicho plazo, que se iniciará tras la publicación del anuncio correspondiente el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados puedan formular las alegaciones y reclamaciones que convengan a sus intereses. Transcurrido dicho plazo sin que se produzcan reclamaciones el proyecto se podrá, en su caso, aprobar definitivamente.

Dicho Proyecto estará a disposición del público en general y de los afectados en las oficinas de Urbanismo de este Ayuntamiento (entrada c/ Gamazo), de lunes a viernes en horario hábil de 9 a 14 horas y en la página Web municipal: www.ayto-medinadelcampo.es.

En Medina del Campo, a 16 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Guzmán Gómez Alonso.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Mucientes para el 2025, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

INGRESOS:

<i>Operaciones Corrientes:</i>	<i>Importe:</i>
Capítulo 1º.- Impuestos directos	283.400,00 €
Capítulo 2º.- Impuestos indirectos	14.500,00 €
Capítulo 3º.- Tasas, p. públicos y otros ingresos	172.189,00 €
Capítulo 4º.- Transferencias corrientes	300.578,56 €
Capítulo 5º.- Ingresos patrimoniales	12.001,00 €
Total	782.668,56 €
<i>Operaciones de Capital:</i>	
Capítulo 6º.- Enajenación inversiones	
Capítulo 7º.- Transferencias de capital	100.422,86 €
Total	100.422,86 €
<i>Operaciones Financieras:</i>	
Capítulo 8º.- Activos financieros	
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	
Total	
TOTAL INGRESOS	883.091,42 €

GASTOS:

<i>Operaciones Corrientes:</i>	<i>Importe:</i>
Capítulo 1º.- Remuneraciones del personal	282.870,18 €
Capítulo 2º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	365.512,00 €
Capítulo 3º.- Gastos financieros	339,46 €
Capítulo 4º.- Transferencias corrientes	46.300,00 €
Total	695.021,64 €
<i>Operaciones de Capital:</i>	
Capítulo 6º.- Inversiones reales	163.185,47 €
Capítulo 7º.- Transferencias de capital	
Total	163.185,47 €
<i>Operaciones Financieras:</i>	
Capítulo 8º.- Activos financieros	
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	24.884,31 €
Total	24.884,31 €
TOTAL GASTOS	883.091,42 €





Conjuntamente son aprobadas definitivamente las bases de ejecución del presupuesto y las relaciones que integran el expediente así como la Plantilla de Personal y en el mismo Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.

Así mismo y de conformidad con el Artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, se publica la Plantilla de Personal de esta Entidad:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MUCIENTES:

1.- Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
Denominación: Secretaría-Intervención. Grupo A1 Nivel de C. D. 26.

Personal Laboral

- 1.-Administrativo.
- 2.-Operario de Servicios múltiples.
- 3.-Limpiadora. Tiempo Parcial.
- 4.-Técnico de Turismo.
- 5.-Encargada de Guardería.
- 6.-Oficial de primera.

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

En Mucientes, a 22 de enero de 2025. - La Alcaldesa. - Fdo.: Ana Belén Prieto Herrera.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE OLMEDO

Vista el decreto nº 2024-0033 de fecha 17/01/2024 del Concejal Delegado de Urbanismo, Servicios Municipales, Medio Ambiente y Personal de este Ayuntamiento, por el que se aprueban las bases y la convocatoria PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE MONITORES/AS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE (Expediente 265/2024), se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento [<https://olmedo.sedelectronica.es>] y en tablón de anuncios del Ayuntamiento de Olmedo.

Documentación: La prevista en las bases de la convocatoria.

Presentación de Documentación: En el registro de entrada del Ayuntamiento, sito en la Plaza de Santa María nº 1.-47410 OLMEDO, de lunes a viernes y de 9,00 horas a 14,00 horas, o mediante registro electrónico [<https://olmedo.sedelectronica.es>].

Plazo de presentación de instancias: Diez días hábiles a contar desde el siguiente a la aparición de este anuncio.

Información: Registro general del Ayuntamiento en el horario arriba indicado, Teléfono 983 60 00 06.

Las Bases y el Anexo de la Convocatoria se adjuntan al presente anuncio.

En Olmedo, a 20 de enero de 2025. - La Alcaldesa. - Fdo.: Myriam Martín Frutos.





BASES PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE MONITORES/AS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

1ª.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.-

Las presentes bases regulan la convocatoria pública del Ayuntamiento de Olmedo para la creación de una Bolsa de empleo para la contratación temporal, en calidad de personal laboral temporal, como **Monitores/as de Ocio y Tiempo Libre**.

La contratación de los/as monitores/as se determinará según las necesidades del servicio, o por la necesidad de cubrir a los trabajadores municipales por enfermedad, excedencia o cualquier otro motivo que se pueda alargar en el tiempo, al objeto de garantizar la continuidad en la prestación.

Las contrataciones se realizarán en régimen laboral temporal a tiempo parcial de duración determinada y la constitución de una bolsa de empleo para el caso de vacantes en la misma plaza.

El personal contratado lo será a cargo del presupuesto municipal y las contrataciones derivadas del presente proceso se llevarán a cabo siempre que lo permitan las disponibilidades presupuestarias.

La selección de los trabajadores se realizará mediante el procedimiento de concurso de méritos junto con una entrevista personal.

2ª.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.-

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, referidos al último día del plazo de presentación de solicitudes:

- 1.- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto para el acceso al empleo público de nacionales de otros Estados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 57 TREBEP.
- 2.- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- 3.- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- 4.- No haber sido separado/a, mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los términos al acceso al empleo público





6.-Titulación: Para poder formar parte en este proceso selectivo, los aspirantes deberán estar en posesión del **Título Oficial de Monitor de Ocio y Tiempo Libre homologado por la Junta de Castilla y León**.

7.- Para poder formar parte de esta bolsa es necesaria la presentación por los candidatos de Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual

Para los/as nacional de otros Estados:

8.- Los nacionales de los Estados miembros de la Unión, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados/as de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados/as de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes, las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, y los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles (art. 57 TREBEP).

3ª.- CARACTERÍSTICAS DE LAS PLAZAS Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.-

La jornada de trabajo será a tiempo parcial y dependerá de las necesidades del servicio, así como, de la actividad que se pretenda desarrollar por parte del Ayuntamiento y se fijará en el contrato individual que se formalice.

Las retribuciones se concretarán una vez que se conozcan las horas de cada actividad, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al puesto.

4º.-DOCUMENTACIÓN: LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN.-

1º) Presentación de solicitudes.

Las solicitudes se presentarán según modelo Anexo I, siendo imprescindible la presentación de la Declaración Responsable que consta en este Anexo para poder formar parte del concurso, esta solicitud deberá ir acompañada de la documentación que se indica y que cada candidato desee aportar a la fase de concurso.

2º) Lugar de presentación de solicitudes:

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los siguientes lugares:

Registro General del Ayuntamiento de Olmedo, sito en la Plaza de Santa María nº 1.- 47410 OLMEDO. Horario de Lunes a Viernes de 9 a 14 horas.

Mediante registro electrónico, a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Olmedo: <https://olmedo.sedelectronica.es>

En las oficinas de correos, presentándose en este caso el sobre abierto para el sellado, debiendo enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: registro@olmedo.gob.es, donde se indique que se ha realizado la presentación por correo.





3º) Plazo de presentación de solicitudes:

Será de **10 días hábiles** contados a partir del día siguiente a la aparición del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Tablón de anuncios del mismo, o en su caso desde que reciba la notificación del ECYL informándole de la existencia de los puestos de trabajo.

4º) Documentos a unir a la solicitud:

A la solicitud se acompañará necesariamente:

1. Copia compulsada de DNI
2. Certificado original de vida laboral o copia compulsada del mismo y de los contratos de trabajo.
3. Copia compulsada de la titulación de monitor de ocio y tiempo libre.
4. Copia compulsada del resto de títulos que desee aportar.
5. Copia compulsada cursos.
6. Certificado negativo de delitos de naturaleza sexual.
7. Currículum vitae.
8. Vida laboral actualizada.

5.- ÓRGANO SELECCIONADOR.-

Presidente: Encargada del Espacio Joven.

Vocal 1: Técnico de Deportes del Ayuntamiento.

Vocal 2:/ Secretario: Secretario del Ayuntamiento de Olmedo.

El órgano de selección está facultado para la resolución de todo tipo de incidencias que surjan en la fase selectiva, incluida la posibilidad de nombrar un perito para la realización de las pruebas, si fuere necesario.

Asimismo podrá requerir en cualquier momento a los candidatos que acrediten su identidad, mediante la presentación de su Documento Nacional de Identidad, Pasaporte o documento similar.

6.-CRITERIOS DE SELECCIÓN.-

La selección se realizará mediante el procedimiento de concurso de méritos unido a una entrevista personal y conforme los siguientes,

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS

Nº	CRITERIO	VALORACIÓN
1	EXPERIENCIA PROFESIONAL	HASTA 4 PUNTOS
2	TITULACIÓN	HASTA 4 PUNTOS
3	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	HASTA 1 PUNTOS
4	ENTREVISTA	HASTA 1 PUNTOS





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 51

VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS:

1. EXPERIENCIA (4 puntos máximo)	MÁXIMO PUNTOS
Por servicios acreditados de haber trabajado como Monitor de Ocio y tiempo libre o educador infantil en la Administración Pública, directamente relacionados con el puesto al que se opta: 0,50 puntos por cada mes de experiencia.	4 puntos
Por servicios acreditados de haber trabajado como Monitor de Ocio y tiempo libre o educador infantil en Empresas Privadas, directamente relacionados con el puesto al que se opta: 0,30 puntos por cada mes de experiencia.	4 puntos

Los servicios prestados estarán justificados a través del segundo punto del apartado 4º .- Documentos a unir a la solicitud.

2. TITULACIÓN (4 puntos máximo)	PUNTOS
Titulación de Grado en Educación Primaria, Grado en Educación Infantil, y Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.	2 puntos
Título de Técnico Superior Educación infantil, Título de Técnico Superior en Animación sociocultural, Título de Técnico Superior en mediación comunicativa, y Título de Técnico Superior en integración Social, Título de técnico superior en acondicionamiento Físico, Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva ,	1,5 puntos
Título de Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre , Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia	1 punto

En caso de contar con más de un título de los previstos, se puntuará con la máxima puntuación de 4 puntos.

La titulación deberá justificarse mediante copia compulsada del título o certificado oficial original.

ID DOCUMENTO : 6xE10csyp/dex3IudogP9nqvy4=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





3. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (1 puntos máximo)	PUNTOS
Titulaciones oficiales, Junta Castilla y León o Ministerio de Educación de: - Socorrista terrestre o acuático. - Monitor de necesidades especiales. - Coordinador de ocio y tiempo libre.	0,50 puntos/ Título

Los méritos correspondientes a este apartado, deberán de justificarse mediante copia compulsada de los certificados, diplomas, títulos, etc., del curso.

4. ENTREVISTA (1 punto máximo)	PUNTOS
En la fecha y hora que determine el órgano de selección, que será comunicada a los aspirantes con, al menos 3 días hábiles de antelación, se celebrará en el Ayuntamiento.	Hasta 1 punto.

En el supuesto de empate entre dos o más aspirantes, este se deshará conforme al siguiente orden:

En primer lugar, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia.

En segundo lugar, de persistir el empate se atenderá al orden alfabético del primer apellido del aspirante, comenzando por la letra «V», de conformidad con la Resolución de 25 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

7º.- PROCEDIMIENTO.-

1º) Revisión de la documentación y valoración

Una vez terminado el plazo de presentación de solicitudes, se reunirá el órgano de selección que procederá a revisar y valorar la documentación presentada por los concursantes.

2º) Entrevista. En la fecha y hora que determine el órgano de selección, que será comunicada a los aspirantes con, **al menos 3 días hábiles de antelación**, se celebrará en el Ayuntamiento.

A la fecha y hora de ambas se le dará publicidad a través en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://olmedo.sedelectronica.es>].

3º) Reclamaciones. El órgano de selección formará lista provisional con la puntuación obtenida por los concursantes. La lista provisional se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://olmedo.sedelectronica.es>] y se dará **un plazo de diez días hábiles**, a contar desde el siguiente a su publicación, para la presentación de reclamaciones.





4º) Lista definitiva, propuesta de nombramiento y de formación de las bolsas

Transcurrido el plazo de reclamaciones y realizadas las correcciones oportunas, el órgano publicará en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://olmedo.sedelectronica.es>], las listas definitivas de los candidatos que formarán parte de la bolsa de trabajo, por orden de puntuación decreciente, de conformidad con los criterios establecidos en estas bases.

5º) Nombramiento y Aprobación de la bolsa

El órgano de selección elevará su propuesta a la Alcaldía, que debiendo de ajustarse necesariamente a esta, ordenará la contratación de los aspirantes propuestos según las necesidades del servicio.

La formación de la bolsa será aprobada a propuesta del órgano de selección por la Alcaldía.

La resolución antes dicha se notificará exclusivamente a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://olmedo.sedelectronica.es>], otorgándose en la misma los recursos que procedan.

En ningún caso la mera pertenencia a esta bolsa implicará derecho alguno a obtener contrato laboral.

6º) Documentación complementaria de los seleccionados

Los/as aspirantes propuestos/as, con carácter previo a su contratación aportarán, además de la documentación necesaria para formalizar el contrato laboral, la siguiente:

- Escrito de aceptación.
- Certificación de cuenta bancaria.
- Declaración jurada.
- Copia documento afiliación a la Seguridad Social.
- Certificado negativo del Registro Central de delincuentes sexuales actualizado.
- Certificado médico de ser apto para la realización del trabajo.

Si dentro del plazo de **tres días hábiles** y salvo los casos debidamente justificados, el aspirante propuesto no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, perdiendo sus derechos y sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el concurso.

En el caso anterior o si por cualquier causa, el aspirante propuesto renunciara al puesto, dicha renuncia se hará por escrito y se comunicará al siguiente candidato en puntuación la oportunidad de acceder a la plaza, de no acceder al puesto, se comunicará al siguiente candidato y así sucesivamente.

7º) Formalización del contrato de trabajo.

El contrato se formalizará por escrito no teniendo derecho los aspirantes a percepción económica alguna hasta que no se formalicen.





8.- COMPOSICIÓN DE LA BOLSA.-

La bolsa de trabajo estará compuesta por todos los que resulten aprobados en el concurso. El orden de relación en la formación de la bolsa de trabajo se obtendrá del resultado de la suma del baremo de méritos y la entrevista personal.

Los que compongan la bolsa no tendrán más derecho que el de ser llamados a cubrir el puesto de trabajo cuando corresponda y cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

9- FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA.-

Con la bolsa de trabajo se cubrirá cualquier puesto de Monitor de Ocio y Tiempo Libre para la realización de actividades municipales.

Cuando proceda cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo por personal perteneciente a la bolsa, se citará a quien corresponda por orden de lista. Deberá tenerse en cuenta que para el desempeño de aquellos puestos que exijan una titulación específica (educador infantil/ monitor de necesidades especiales/graduado en ciencias de la actividad física y el deporte), se llamará a la persona que cumpliendo la titulación necesaria se encuentre mejor posicionado en la bolsa.

Las notificaciones a los interesados y llamamientos para un puesto de trabajo se harán de la siguiente manera:

- Por correo electrónico al que deberán contestar en un plazo máximo de 24 horas, pudiendo aceptar o rechazar el puesto.

-- Si el puesto se rechaza, en caso de que documentalente acredite la imposibilidad de ser nombrado/a por encontrarse en situación de baja médica, permiso por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por estar contratado en otra empresa o entidad, mantendrá su posición en la bolsa. Esta documentación deberá enviarse por correo electrónico en un plazo de 48 horas, en caso de incumplimiento del citado plazo perderá su posición en la bolsa.

-- En caso de que el puesto se rechace por motivos no justificados el candidato pasará a ocupar la última posición en la bolsa.

-- Transcurrido el plazo concedido para la aceptación del puesto ofrecido sin que la persona interesada haya comparecido, ésta perderá el número de orden que tenga en la bolsa, pasando a ocupar el último puesto de la misma.

-- El cese voluntario del/a candidato/a nombrado/a supondrá que dicho candidato pase a ocupar el último lugar de la bolsa de trabajo, así mismo, pasará a integrarse en el último lugar de la misma en caso de cese por el resto de las causas legalmente previstas.

- Los aspirantes deberán necesariamente designar un número de teléfono y un e-mail en la solicitud de participación en la constitución de la bolsa, a efectos de llamamiento.

-- No se perderá el orden de precedencia en la bolsa cuando el interesado alegue por escrito causa justificada o de fuerza mayor para su incomparecencia o rechazo, debidamente probada y admisible a juicio de la Alcaldía.

La persona encargada de estas comunicaciones dejará constancia de las mismas con indicación del sistema, fecha y hora en que se realiza el contacto mediante diligencia en el expediente.





CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO:

1. Por voluntad propia del/la solicitante.
2. Por haber obtenido informe desfavorable del responsable del servicio de esta entidad.
3. Por no haber presentado en tiempo y forma la documentación necesaria de acuerdo con estas bases.
4. Por no cumplir los requisitos mínimos exigidos en estas bases para cada ocupación.
5. Por renunciar sin justificación en 5 ocasiones al llamamiento realizado.

DURACIÓN DE LA BOLSA:

La constitución de una nueva bolsa producirá la extinción de la presente.

10.- PERIODO DE PRUEBA.-

El trabajador que se contrate deberá realizar un período de pruebas de QUINCE DÍAS naturales, siempre que no hubieran ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro de la empresa

11.- IMPUGNACIÓN.-

La convocatoria y sus bases, así como cuantos actos administrativos se deriven de aquella y de las actuaciones del órgano de selección, podrán ser impugnadas en el plazo y forma establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

12.- LEGISLACIÓN APLICABLE.-

- Esta convocatoria se rige, en primer lugar, por estas Bases y en lo no previsto, por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; el Real Decreto 896/91, de 7 de junio y demás disposiciones de aplicación a la selección de personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La publicidad de los trámites que la exijan conforme las presentes bases, se realizará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Ayuntamiento [\[http://olmedo.sedelectronica.es\]](http://olmedo.sedelectronica.es)





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 56

ANEXO I

SOLICITUD DEL INTERESADO/A PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE MONITORES/AS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

DATOS DEL INTERESADO/A	
Nombre y Apellidos	NIF

DATOS DEL REPRESENTANTE	
Tipo de persona	
<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Jurídica	

Nombre y Apellidos/Razón Social	NIF/CIF

Poder de representación que ostenta
<p>La Administración Pública verificará la identidad de los interesados en el procedimiento administrativo, mediante la comprobación de su nombre y apellidos o denominación o razón social, según corresponda, que consten en el Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente.</p> <p>Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante las Administraciones Públicas a través de cualquier sistema que cuente con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad conforme al artículo 9.2 de la Ley 39/2015.</p> <p>Para formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación, de conformidad con lo indicado en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.</p>

DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIONES			
Medio de notificación			
<input type="checkbox"/> Notificación electrónica.			
<input type="checkbox"/> Notificación postal.			
Dirección			
Código postal	Municipio	Provincia	
Teléfono	Móvil	Fax	Correo electrónico

ID DOCUMENTO : 6xE1.0csyp/dex3IudogPfg9nqvy4=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 57

ID DOCUMENTO : 6xE10c5vp/dex3IudogPg9nqvy4=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE

Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, en relación con la convocatoria para la formación de una Bolsa de Empleo para la contratación temporal de Monitores/as de Ocio y Tiempo Libre, conforme a las bases que se publican junto al citado anuncio, así como, en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://olmedo.sedelectronica.es>].

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

- Ser español, sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente sobre acceso a determinados sectores de la Función Pública de nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como en otros supuestos legalmente establecidos.
- Tener cumplidos dieciocho años en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias o, en su caso, cumplir los requisitos de edad establecidos legalmente para el ingreso en el correspondiente Cuerpo o Escala.
- Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.
- Estar en posesión del Título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas.
- No hallarse inhabilitado, por sentencia firme, para el desempeño de funciones públicas, ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquier Administración Pública.
- Reunir todos y cada uno de los restantes requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

Títulos que declara poseer y relación de méritos alegados:

Por todo lo cual, **SOLICITO** que, de conformidad con el artículo 43 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León y los artículos 55 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para el proceso de formación de bolsa de trabajo referenciado.



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 58

ID DOCUMENTO : 6xEI0csyp/dek3IudogP9ngvY4=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



Deber de informar a los interesados sobre protección de datos	
<input type="checkbox"/> He sido informado de que este Ayuntamiento va a tratar y a guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que le acompaña para la tramitación y gestión de expedientes administrativos.	
Responsable	Ayuntamiento de Olmedo.
Finalidad principal	Tramitación, gestión de expedientes administrativos y actuaciones administrativas derivadas de estos.
Legitimación	Cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento: art. 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
Destinatarios	Los datos se cederán a otras administraciones públicas que los soliciten, en cumplimiento de los deberes exigidos por la Ley. No hay previsión de transferencias a terceros países.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan, tal y como se explica en la información adicional.
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en la siguiente url: https://olmedo.sedelectronica.es/privacy_19

FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 2025.

El solicitante,

Fdo.: _____

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE OLMEDO.



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE QUINTANILLA DE TRIGUEROS

Transcurrido el plazo de exposición pública de la aprobación del Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio 2025; sin que durante el mismo se hayan presentado reclamaciones, en cumplimiento de lo establecido en el art. 169.3 del R.D.L. 2/2004, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto definitivo para el ejercicio de 2025, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

ESTADO DE INGRESOS

CAPITULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
	OPERACIONES NO FINANCIERAS	385.360,00 €
	A) OPERACIONES CORRIENTES	185.345,00 €
1	IMPUESTOS DIRECTOS	33.400,00 €
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	1.500,00 €
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	19.001,00 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	93.995,00 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	37.449,00 €
	B) OPERACIONES DE CAPITAL	200.015,00 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	200.015,00 €
	OPERACIONES FINANCIERAS	0 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	0 €
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	385.360,00 €

ESTADO DE GASTOS

CAPITULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
	OPERACIONES NO FINANCIERAS	384.955,08 €
	A) OPERACIONES CORRIENTES	146.944,88 €
1	GASTOS DE PERSONAL	40.030,00 €
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	105.390,00 €
	GASTOS FINANCIEROS	904,88 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	620,00 €
	B) OPERACIONES DE CAPITAL	238.010,20 €
6	INVERSIONES REALES	231.809,20 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	6.201,00 €
	OPERACIONES FINANCIERAS	404,92 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	404,92 €
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	385.360,00€





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 60

AREA DE GASTO	DENOMINACIÓN	EUROS
0	DEUDA PUBLICA	409,80 €
1	SERVICIOS PUBLICOS BASICOS	228.899,20 €
3	PRODUCCION DE BNES. PUBL. DE C. PREFERENTE	23.500,00 €
4	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONOMICO	15.740,00 €
9	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	116.811,00 €
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	385.360,00 €

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

A) PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE CARRERA:

DENOMINACIÓN: Secretaría – Intervención - Tesorería.

NUMERO DE PLAZAS: 1.

GRUPO: A1. NIVEL: 26.

Agrupada con los Ayuntamientos de Trigueros del Valle y Cubillas de Santa Marta.

B) PUESTOS DE TRABAJO SUJETOS A LA LEGISLACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL:

1. DENOMINACIÓN DEL PUESTO: Auxiliar administrativo-limpiador.

NUMERO DE PLAZAS: 1.

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

En Quintanilla de Trigueros, a 22 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Alberto Palomo Revilla.

ID DOCUMENTO : N7eU2BeLrKcCac3kH1r9m1g7Rpk=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE RÁBANO

Vista la dimisión presentada por Emiliano Velasco Sanz, como concejal y, por ende, como Teniente de Alcalde y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 43 y siguientes del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales,

RESUELVO:

PRIMERO: Nombrar Teniente de Alcalde, que sustituirá al Alcalde en los casos de ausencia, vacante o enfermedad a Doña Maria Azucena Valdezate Cano.

SEGUNDO: La sustitución del Alcalde se producirá de forma automática cuando se den los supuestos legales que la motiven sin necesidad de que por el Alcalde se confiera delegación alguna y ello sin perjuicio del deber de la Alcaldía de comunicar la ausencia o enfermedad.

TERCERO: Dar cuenta de esta Resolución al Pleno y proceder a su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, notificándosela además personalmente a la interesada.

En Rábano, a 20 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Juan García Benito.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE RENEDO DE ESGUEVA

Habiéndose aprobado la **relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos** de la convocatoria para la cobertura de tres plazas de oficiales de jardinería y oficios múltiples incardinada en un proceso selectivo derivado de la oferta de empleo público del año 2024, mediante concurso - oposición, se hace pública la misma del tenor literal siguiente:

Relación de aspirantes admitidos	DNI
ALBERTO SONDESA CARRASCAL	12****54P
ALVARO SANCHEZ MERINO	77****45L
MARTA MIRANDA DOMENECH	12****77C
RUBEN BLANCO GONZALEZ	12****23X
DAVID COSSIO RODRIGUEZ	71****34Y
IBON ELASO LOPEZ	29****31G
RAFAEL ESCUDERO JIMENEZ	12****49F
SUSANA AURORA COCA LORENZO	09****38R

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
JULIA PEREZ GONZALEZ	12****15P	Falta carnet de aplicador de fitosanitarios
DIEGO SONDESA ARNAZ	12****073D	Falta titulación exigida para la plaza y carnet de aplicador de fitosanitarios
ABRAHAN GABARRI JIMENEZ	71****76A	Falta carnet de aplicador de fitosanitarios
MARIO CERREDUELA DUAL	12****11R	Falta titulación exigida para la plaza y carnet de aplicador de fitosanitarios
SANTIAGO CERREDUELA DUAL	12****63K	Falta titulación exigida para la plaza y carnet de aplicador de fitosanitarios
ALFREDO FERNANDEZ LOZANO	09****72Q	Falta titulación exigida para la plaza y carnet de aplicador de fitosanitarios

Asimismo, mediante dicha Resolución se ha aprobado la composición del Tribunal de Selección de dicho puesto de trabajo y que es la siguiente:

Miembro	Identidad
Presidente	Maria Begoña Santiago Mota
Suplente	Jose María Rabadán Ayuso
Vocal	Ponciano de la Viuda Lozano
Suplente	Nicolás Muñoz Toro
Vocal	Jesús Andrés García Velasco
Suplente	Jesús Nieto Martín
Vocal	Rufino Cilleruelo Mínguez
Suplente	Tomás Extremo Macías
Secretario	Cristina García Sanz
Suplente	María Consuelo Calvo Reyero





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 63

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Asimismo, lo dispuesto estará a disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento [*dirección <https://renedodeesgueva.sedelectronica.es>*].

En Renedo de Esgueva, a 21 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Jesús Carlos Martín Bastardo.

ID DOCUMENTO: ImF07D0s5YeRvjo0ihjVKKrc1jg=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE VALVENÍ

PRESUPUESTO 2025

Visto que el Presupuesto General para el ejercicio 2025 fue aprobado por sesión plenaria el día 17 de diciembre de 2024 y se ha publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 2024/244, de fecha 20 de diciembre de 2024.

Transcurrido el plazo de exposición al público sin haberse presentado alegaciones, se eleva a definitivo el Presupuesto General del Ayuntamiento de San Martín de Valvení para el ejercicio 2025, y 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 INGRESOS	
RESUMEN CAPÍTULOS	
OPERACIONES CORRIENTES	
CAP. 1. IMPUESTOS DIRECTOS	65.222,00
CAP 2. IMPUESTOS INDIRECTOS	5.000,00
CAP. 3. TASAS Y OTROS INGRESOS	15.222,00
CAP. 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	66.690,00
CAP. 5. INGRESOS PATRIMONIALES	58.561,00
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	210.695,00
OPERACIONES DE CAPITAL	
CAP. 6. ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	10,00
CAP. 7. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	53.014,10
TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	53.024,10
OPERACIONES FINANCIERAS	
CAP.8. ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAP.9. PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	263.719,10

ESTADO DE GASTOS	
RESUMEN CAPÍTULOS	
OPERACIONES CORRIENTES	
CAP. 1. GASTOS DE PERSONAL	60.874,78
CAP. 2. GASTOS CORR. EN BIENES Y SERVICIOS	80.080,00
CAP. 3. GASTOS FINANCIEROS	20,00
CAP. 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	47.695,00
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	188.669,78
OPERACIONES DE CAPITAL	
CAP. 6. INVERSIONES REALES	71.297,10
CAP.7. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	71.297,10





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 65

OPERACIONES FINANCIERAS	
CAP.8. PASIVOS FINANCIEROS	0,00
CAP. 9. PASIVOS FINANCIEROS	1.500,00
TOTAL OPERACIONES FINANCIERAS	1.500,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	261.466,88

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

PERSONAL FUNCIONARIO:

Denominación del puesto: Secretaría-Intervención (en Agrupación). Grupo A1.

PERSONAL LABORAL:

Denominación del puesto: Alguacil- Operario de Servicios Varios, a tiempo parcial.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En San Martín de Valvení, a 21 de enero de 2025. - El Alcalde-Presidente. - Fdo.: Damián Ortega Velicia.

ID DOCUMENTO: V6WU7S8GcLNEW9HNeeknTpneLtm=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTOVENIA DE PISUERGA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO DE 2025

Finalizado sin reclamaciones ni sugerencias, el período de información pública del Acuerdo del Pleno de la Corporación de 19 de Diciembre de 2024, por el que se aprobaba inicialmente el Presupuesto General de la Entidad para el ejercicio 2025, se eleva a definitivo dicho acuerdo y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2025, resumido por Capítulos, tal y como a continuación se detalla:

GASTOS	
CAPITULO-DENOMINACIÓN	IMPORTE
OPERACIONES CORRIENTES	
1 - GASTOS DE PERSONAL	1.416.050,00
2 - GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	1.588.700,00
3 - GASTOS FINANCIEROS	17.000,00
4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	207.000,00
OPERACIONES DE CAPITAL	
6 - INVERSIONES REALES	309.000,00
7 - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	56.000,00
8 - ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9 - PASIVOS FINANCIEROS	7.050,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	3.600.800,00

INGRESOS	
CAPITULO-DENOMINACIÓN	IMPORTE
OPERACIONES CORRIENTES	
1 - IMPUESTOS DIRECTOS	1.098.300,00
2 - IMPUESTOS INDIRECTOS	41.000,00
3 - TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	794.800,00
4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.392.600,00
5 - INGRESOS PATRIMONIALES	7.000,00
OPERACIONES DE CAPITAL	
6 - ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	0,00
7 - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	8.100,00
8 - ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9 - PASIVOS FINANCIEROS	259.000,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	3.600.800,00

Conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 28 de Abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 67

1.- Puestos de trabajo reservados a Funcionarios de Carrera.

PUESTO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	SUB-GR.	CD.	Nº PUESTOS
SECRETARÍA - INTERVENCIÓN	Habilitac. Nacion.	Secretaría Intervención	Tercera	A1/A2	26	1
	Habilitac. Nacion.					1
TÉCNICO GESTIÓN	Ad. General	Gestión		A2	26	2
ADMINISTRATIVO	Ad. General	Administrativa		C1	22	2
AUXILIAR	Ad. General	Auxiliar		C2	18	1
	Ad. General					5
		TOTAL				6

2.- Puestos de trabajo sujetos a legislación laboral.

PUESTO	Nº	TIPO CONTRATO
COORDINADOR DE OBRAS Y SERVICIOS	1	LABORAL FIJO
OFICIAL DE 1ª	2	LABORAL FJO
LIMPIADOR/A	6	LABORAL FIJO
PEÓN ESPECIALISTA	4	LABORAL FIJO
OFICIAL 1ª JARDINERÍA	1	LABORAL FIJO
MONITOR/A DEPORTIVO DE BALONCESTO	1	LABORAL FIJO
MONITOR/A DEPORTIVO DE FÚTBOL	1	LABORAL FIJO
MONITOR/A DEPORTIVO DE BASE	1	LABORAL FIJO
TÉCNICO DEPORTIVO	1	LABORAL FIJO
ANIMADOR/A SOCIO-CULTURAL	1	LABORAL FIJO
TOTAL	19	

Contra el acuerdo de aprobación definitiva del Presupuesto, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo directo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid, conforme lo dispuesto en los artículos 8, 25.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso o acción que estime oportuno en derecho.

En Santovenia de Pisuegra, a 22 de enero de 2025. - La Alcaldesa. - Fdo.: María Antonia López Sáenz de Santamaría.

ID DOCUMENTO: DUOQLTA5UY2GcIp6TXLPLPS5T5m4U=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORRESCÁRCELA

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en Sesión Plenaria celebrada el día 28 de noviembre de 2024, se aprobó inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2025.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales se expone al público, durante el plazo de quince días en la Secretaría General durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados, que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento por los motivos que figuran en el apartado 2º del mencionado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de acuerdo expreso.

En Torrecárcela, a 21 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: Luis Antonio Gómez Iglesias.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAGARCÍA DE CAMPOS

Aprobado definitivamente el expediente de modificación al presupuesto de gastos número 1/2024, por Créditos Extraordinarios y Suplemento de Créditos, y a los efectos del artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2014, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el contenido de las modificaciones tal y como a continuación se indica:

1.- CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS: Se crea crédito en las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Aplicación		Importe
171.609	Inversión nueva IBUG Riego pista padel	5.500,00
161.619	Inversión reposición IBUG Bombas y luz depósito agua	11.000,00
	TOTAL	16.500,00

La financiación de estos créditos extraordinarios se hará con los siguientes recursos:

Aplicación		Importe
761.00	Transfer de capital de Diputación. Subv obras bajo coste agua	8.510,14
870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	7.989,86
	TOTAL	16.500,00

2.- SUPLEMENTO DE CRÉDITOS: Se suplementa crédito en las siguientes aplicaciones de gastos:

Aplicación	Explicación	Consignación Actual	Incremento	Consignación Final
334.226.09	Actividades turísticas y culturales	3.150,00	3.000,00	6.150,00
330.227	Trabajos realizados por otras empresas	3.000,00	1.000,00	4.000,00
336.632.01	Inversión reposición Exceso puerta Iglesia 2023	7.063,02	3.516,15	10.579,17
	TOTAL	13.213,02	7.516,15	20.729,17

La financiación de este suplemento de crédito se hará con cargo a los siguientes recursos:

870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	7.516,15
	TOTAL	7.516,15

Contra estos acuerdos puede interponerse directamente recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio y ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que se considere conveniente.

En Villagarcía de Campos, a 22 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: César Herrero Marcos.





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAGARCÍA DE CAMPOS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2014, de 5 de marzo, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2025, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

INGRESOS	
<i>A.- Operaciones Corrientes:</i>	
Capítulo 1º.- Impuestos directos	105.680,88.
Capítulo 2º.- Impuestos indirectos	2.675,96.
Capítulo 3º.- Tasas, precios públicos y otros ingresos	57.860,00.
Capítulo 4º.- Transferencias corrientes	164.393,00.
Capítulo 5º.- Ingresos patrimoniales	13.605,60.
Total	344.215,44.
<i>B.- Operaciones de Capital:</i>	
Capítulo 6º.- Enajenación de inversiones	-
Capítulo 7º.-Transferencias de capital	153.404,46.
Capítulo 8º.- Activos financieros	-
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	-
Total	153.404,46.
Total Ingresos	497.619,90.
GASTOS	
<i>A.- Operaciones Corrientes:</i>	
Capítulo 1º.- Remuneraciones del personal	133.000,00.
Capítulo 2º.- Gastos corrientes en bienes y servicios	125.894,90.
Capítulo 3º.- Gastos financieros	-
Capítulo 4º.- Transferencias corrientes	46.000,00.
Total	304.894,90.
<i>B.- Operaciones de Capital:</i>	
Capítulo 6º.- Inversiones reales	191.725,00.
Capítulo 7º.- Transferencias de capital	1.000,00.
Capítulo 8º.- Activos financieros	-
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	-
Total	192.725,00.
Total Gastos	497.619,90.

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

PERSONAL FUNCIONARIO:

Denominación del puesto: Secretaría-Intervención en agrupación con el Ayuntamiento de Villanueva de los Caballeros: 1. En propiedad.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/16

Viernes, 24 de enero de 2025

Pág 71

PERSONAL LABORAL:

Denominación del puesto: Operario de Servicios Múltiples.1.

Denominación del puesto: Encargada Oficina de Turismo. Temporal a tiempo parcial. 1.

Denominación del puesto: Monitor de ocio. Temporal a tiempo parcial. 1.

Denominación del puesto: Peón construcción. Temporal. 1.

Denominación del puesto: Peón ELEX. Temporal. 1.

Denominación del puesto: Auxiliar administrativo. Temporal tiempo completo. 1.

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2014, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En Villagarcía de Campos, a 22 de enero de 2025. - El Alcalde. - Fdo.: César Herrero Marcos.

ID DOCUMENTO: Ri1B0BpoJ8DcFc026kYNx8G4eWDA=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

MANCOMUNIDAD CAMPO DE PEÑAFIEL

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Leg 2/2004 de 5 de marzo, se hace público el presupuesto definitivo de esta Mancomunidad para el ejercicio de 2025, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Operaciones corrientes	
Capitulo 3º Tasa y otros ingresos	1.335,00
Capitulo 4º Transferencias corrientes	739.622,00
Capitulo 5º.- Ingresos Patrimoniales	7.800,00
Total operaciones corrientes	748.757,00
Total Presupuesto de Ingresos	748.757,00

PRESUPUESTO DE GASTOS

Operaciones corrientes	
Capitulo 1º Remuneraciones del personal	59.052,00
Capitulo 2º Gastos corrientes en bienes y servicios	689.705,00
Total Operaciones corrientes	748.757,00
Total Presupuesto de Gastos	748.757,00

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

PERSONAL FUNCIONARIO: Secretaria-Intervención.

PERSONAL LABORAL: Técnico de Apoyo a la Administración.

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

En Peñafiel, a 15 de enero de 2025. - El Presidente. - Fdo.: Eduardo Benito Olmos.

