



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

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

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

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

Viernes, 26 de noviembre de 2021. Número 225

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Gradefes

Bases y convocatoria para la contratación de un profesor de acordeón y danza curso 2021/2022 2

Mansilla de las Mulas

Corrección de error en anuncio publicado el 23 de noviembre de 2021 6

Villazanzo de Valderaduey

Delegación de funciones de la Alcaldía para obras del PPCM 2021 7

Juntas Vecinales

Sariegos

Aprobación inicial del Presupuesto para el ejercicio 2022 8

Junta de Castilla y León

Delegación Territorial de León

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio Colectivo de la UTE Centro Estrada 2021/2023 9

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas

Proyecto de E.D.A.R. de Priaranza del Bierzo 31

ANUNCIOS PARTICULARES

Comunidades de Regantes

Canal del Esla

Asamblea General ordinaria 41

Presa de la Vega de Abajo

Junta General ordinaria 42

Administración Local

Ayuntamientos

GRADEFES

Por acuerdo de Junta de Gobierno Local adoptado en sesión ordinaria de fecha 12 de noviembre de 2021, se aprobaron las Bases y la convocatoria para la selección del siguiente personal laboral temporal y duración determinada, mediante contrato laboral a tiempo parcial, por el sistema de concurso de méritos.

BASES DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL EN EL AYUNTAMIENTO DE GRADEFES. 2021/2021

PROFESOR DE ACORDEÓN, DANZA Y COORDINADOR DE LA ESCUELA DE MÚSICA

Siendo preciso llevar a cabo la contratación de un profesor de acordeón y danza para la Escuela municipal de Música curso 2021/2022.

Visto el expediente incoado al efecto, donde constan las Bases de selección, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad en votación ordinaria, acordó:

Primero.–Aprobar las Bases reguladoras de la selección de un profesor de acordeón y danza en el Ayuntamiento de Gradefes, en los términos en que figuran en el expediente.

BASES DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL EN EL AYUNTAMIENTO DE GRADEFES. 2021/2022**PROFESOR DE ACORDEÓN Y DANZA***Primera.–Objeto de la convocatoria.–*

La presente convocatoria tiene como objeto la contratación laboral temporal al amparo de lo previsto en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la legislación laboral aplicable, con el objeto de atender el Servicio de Escuela municipal de Música para el curso 2021/2022.

El proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia prescritos en la Legislación vigente, todo ello con la publicidad de las presentes Bases en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Segunda.–Descripción de los puestos de trabajo.–

1. Profesor de acordeón, danza y coordinador de la Escuela de Música.

Periodo de contratación: de diciembre de 2021 a mayo de 2022.

Laboral tiempo parcial: 20 horas al mes.

Retribuciones brutas totales incluidos finiquito y parte proporcional de extras: 270 €/mes.

Igualmente se procederá a la creación de una bolsa de trabajo a fin de cubrir los puestos cuando estos pudieran quedar vacantes temporalmente a consecuencia de bajas por enfermedad, suplencia, vacaciones, etc.

Tercera.–Requisitos de los aspirantes.–

1. Los/as candidato/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

a) Ser español, nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, extranjero con residencia legal en España o extranjero que se encuentre en alguno de los restantes supuestos previstos en el artículo 57 LEBEP.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No haber sido separado 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 o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Quienes tengan la condición de minusválido/a, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de la LEBEP), mediante dictamen expedido por un equipo profesional competente, antes de la formalización del contrato de trabajo.

e) Estar en posesión del título superior de Música en la especialidad de acordeón para profesor de música y coordinador de la Escuela municipal de Música.

La titulación académica deberá estar expedida por centros oficiales debidamente reconocidos; en el caso de estar en condiciones de obtenerla en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes, deberá aportarse certificado acreditativo o copia del pago de los derechos por su expedición.

2. El cumplimiento de todos los requisitos exigidos se entenderá referido al día en que concluyó el plazo de presentación de instancias.

3. Los aspirantes de otros países deberán acreditar además los requisitos a que se refiere el artículo 57 LEBEP.

Cuarta.–Solicitudes.–

1. Quienes deseen participar en las pruebas selectivas deberán solicitarlo mediante instancia que se dirigirá a la Alcaldía del Ayuntamiento de Gradefes, durante diez días naturales desde el plazo de su publicación en BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

2. Las instancias podrán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Gradefes, acompañadas de:

- Copia autenticada o fotocopia, que deberá acompañarse del original para su compulsión, del título exigido, en su caso.
- Declaración jurada de no hallarse incurso/a en causa de incapacidad.
- Declaración jurada de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas, en los términos exigidos en la base segunda.
- Certificado de antecedentes de naturaleza sexual.
- En el caso de candidatos que padezcan algún grado de discapacidad, deberán acompañar la correspondiente tarjeta del grado de discapacidad, expedida por la Gerencia de Servicios Sociales de su Comunidad Autónoma.
- “Currículum Vitae” e informe de la vida laboral.
- Cualquier otro título o curso realizado que se encuentre relacionado con el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

3. El modelo de instancia para tomar parte en las pruebas selectivas será facilitado por el propio Ayuntamiento.

4. Las personas con discapacidad deberán indicar las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso selectivo, a efectos de adaptación en tiempo y forma correspondientes.

Quinta.–Admisión de aspirantes.–

Para ser admitidos y tomar parte en las pruebas selectivas, los solicitantes habrán de manifestar en las instancias que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias. Estas condiciones se deberán mantener a lo largo de todo el proceso selectivo durante el que, en cualquier momento, podrán ser requeridos los aspirantes para efectuar las comprobaciones oportunas.

Sexta.–Comisión evaluadora de selección.–

La Comisión evaluadora de selección estará formada por un Tribunal que se constituya a tal efecto compuesto por:

- Presidente: un funcionario del Ayuntamiento.
- 1 vocal: funcionario de la Administración Local y /o Autonómica.
- Secretario: el Secretario del Ayuntamiento

Séptima.–Procedimiento de selección.–

- Valoración de méritos:

A) Experiencia docente: hasta un máximo de 4 puntos.

- Por servicios prestados en la Administración en un puesto igual al de la convocatoria: 0,10 puntos por mes completo, independientemente de la jornada laboral realizada.
- Por experiencia profesional en puestos similares: 0,05 puntos por mes completo, independientemente de la jornada laboral realizada.

La experiencia en cualquier Administración Pública deberá acreditarse mediante certificación de la Administración correspondiente en la que se deberá hacer constar los meses y días de trabajo así como el puesto que desempeñó.

La experiencia en empresas privadas se acreditará mediante fotocopia compulsada del contrato de trabajo y prórrogas, si las hubiere, e informe de vida laboral.

B) Formación.

B1) Estar en posesión de cualquier otro título relacionado con el puesto de trabajo. Hasta un máximo de 1 punto.

B2) Curso de formación relacionado con el puesto de trabajo que se opta:

- De 10 a 50 horas de duración: 0,10 puntos.
- De 51 a 100 horas de duración: 0,25 puntos.
- De 101 en adelante: 0,50 puntos.

La puntuación máxima en este apartado será de 2,00 puntos.

C) Entrevista:

Seguidamente se realizará una entrevista personal cuya valoración será de hasta 3 puntos.

- Puntuación final: 10 puntos.

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de las fases anteriores, por lo que la puntuación total no podrá exceder de 10 puntos, que será la puntuación máxima por cada uno/a de los/as candidatos/as.

Octava.–Interpretación de las Bases.–

Para cualquier circunstancia no prevista en estas Bases la Junta de Gobierno Local interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente.

*Novena.–Recursos.–*Contra la presente convocatoria, sus Bases y cuantos actos administrativos sean dictados en su desarrollo y que pongan fin a la vía administrativa cabrá el recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes desde la publicación de la presente convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, sin perjuicio de su impugnación directa ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la referida publicación

Contra los actos del Tribunal calificador se podrá interponer el recurso de alzada. Dicho recurso se interpondrá ante dicho Tribunal o ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes si el acto fuera expreso y de tres meses si no lo fuera.

Segundo.–Convocar el proceso selectivo.

Tercero.–Publicar la convocatoria y las Bases de la selección mediante anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, página web municipal y en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

En Gradefes, a 24 de noviembre de 2021.–El Alcalde, Amador Aller Coque.

43895

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Advertido error en el edicto publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 222, correspondiente al 23 de noviembre de 2021 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, relativo a la aprobación de la lista de admitidos para la provisión con carácter interino del puesto de Secretaría-Intervención de clase tercera del citado Ayuntamiento, se procede a su corrección.

En la lista de admitidos figura con el número de orden de presentación 17 González Fernández, Miguel Ángel y DNI 718*****H, debiendo decir:

Orden de presentación	Apellidos y nombre	DNI
17	González Fernández, Miguel	718*****H

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Mansilla de las Mulas, 24 de noviembre de 2021.–La Alcaldesa, María Camino Lozano García.

43943

Administración Local

Ayuntamientos

VILLAZANZO DE VALDERADUEY

El Pleno de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, lo previsto en el artículo 51 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local, ha acordado delegar en la Alcaldía la competencia como órgano de contratación para las obras incluidas dentro del Plan Provincial de Cooperación Municipal 2021 de la Excm. Diputación Provincial de León, delegación que comprenderá, entre otros, la preparación, adjudicación, efectos, cumplimiento y extinción de los contratos, así como cualesquiera actuaciones relacionadas con la tramitación de las actuaciones oportunas tales como aprobación de documentación técnica, solicitud de subvención y justificación de tales actuaciones dentro del citado Plan Provincial.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Villazanzo de Valderaduey, 24 de noviembre de 2021.–La Alcaldesa, Silvia López Campos.

43862

Administración Local

Juntas Vecinales

SARIEGOS

La Junta Vecinal de Sariegos, en sesión celebrada el día 23 de noviembre de 2021, adoptó, el acuerdo de aprobar provisionalmente el Presupuesto General para el ejercicio 2022.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (BOE de 9 de marzo de 2004), y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril (BOE número 101 de 27 de abril), el Presupuesto junto a su expediente y con el referido acuerdo estarán expuestos al público en el tablón de anuncios de la Junta Vecinal, por plazo de quince días hábiles siguientes a la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito las reclamaciones, sugerencias, reparos u observaciones que estimen oportunas.

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

Sariegos, a 23 de noviembre de 2021.–El Alcalde Pedáneo, Roberto Aller Llanos.

43866

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de noviembre de 2021, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la UTE Centro Estrada 2021/2023 (nº Convenio 24100462012021).

Vista el acta de fecha 15 de septiembre de 2021 de firma del Convenio Colectivo de la UTE Centro Estrada 2021/2023 (nº de Convenio 24100462012021) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 22.12.2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCYL 02.08.2019).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 24 de noviembre de 2021.-La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO U.T.E. CENTRO ESTRADA (2021/2023)

Artículo 1.º.–Ámbito territorial.–Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa “U.T.E. Centro Estrada” constituidos en la provincia de León.

Artículo 2.º.–Ámbito personal.–El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la empresa, así como al que ingrese durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 3.º.–Ámbito temporal.–La vigencia del presente Convenio será de tres años, iniciando sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA correspondiente, el día 1 de enero de 2021, y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Cualquier disposición contenida en el presente Convenio que restrinja cualquier derecho contemplado en favor de los trabajadores en el Convenio precedente no tendrá, en ningún caso, efectos retroactivos.

Artículo 4.º.–Prórroga.–Al cumplirse la fecha de vencimiento de este Convenio, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes en el mismo con, al menos, un mes de antelación a su extinción, se considerará prorrogado en sus propios términos, conforme a la legislación vigente.

Si existiera denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes en el mismo, y al momento de finalización del presente Convenio no hubiese acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del presente, este se entiende prorrogado en su totalidad.

Podrán efectuar la denuncia del mismo tanto la empresa, como cualquiera de los dos sindicatos firmantes de manera independiente.

Artículo 5.º.–Compensación y absorción.–Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviere establecida la empresa y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 6.º.–Garantía “ad personam”.–Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que, con carácter global, excedan del propio pacto, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 7.º.–Comisión paritaria, procedimientos para la inaplicación de condiciones de trabajo y solución extrajudicial de conflictos.

7.1. Comisión paritaria

Se establece la existencia de una Comisión paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del clausulado del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, siendo designados tres de ellos por la representación de los/las trabajadores/as y los otros tres por la empresa.

La Comisión paritaria se reunirá cuando así lo soliciten, bien la representación de los trabajadores, bien la dirección de la empresa, en el plazo máximo de tres días desde que sea solicitada su intervención.

La Comisión deberá pronunciarse sobre la discrepancia planteada dentro de los quince días a contar desde el planteamiento de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y en caso de no llegarse a un acuerdo, se someterá la resolución de la discrepancia al procedimiento de mediación y arbitraje del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

7.2. Procedimientos para la inaplicación de condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores, así como a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

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

7.3. Solución extrajudicial de conflictos.

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

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

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

Artículo 8.º.–Salario base.

Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios base para cada categoría serán los establecidos en la tabla salarial que, como Anexo I, se une a este Convenio.

El pago de las retribuciones será a mes vencido, pudiéndose pagar mediante ingreso en cuenta, dentro de los cinco primeros días naturales al de su devengo, sirviendo dicho ingreso como justificante del pago.

Si fuera necesario se revisarán automáticamente los salarios base del Anexo I para que el de ninguna categoría sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

*Artículo 9.º.–Plus de idiomas.–*Para acceder a la percepción del mismo, el trabajador deberá ser previamente habilitado por la empresa para, además de realizar su trabajo ordinario, prestar servicios en idioma extranjero.

Dicha habilitación lo será por un período mínimo de doce meses, salvo para aquellos trabajadores que desempeñen parte de su trabajo en lengua extranjera por primera vez, que tendrán un período de prueba de tres meses durante el cual podrán ser inhabilitados para esa prestación especial de idioma y, consecuente con ello, dejarán de percibir el plus.

Habilitado el trabajador, la percepción salarial, durante el año 2021, será la siguiente:

- 30 euros mensuales por el desempeño de un idioma.
- 40 euros mensuales por dos idiomas.
- 50 euros para tres o más idiomas.

Para los años 2022 y 2023, el importe de dicha percepción salarial será la que figura en el Anexo I al presente Convenio.

Además de este importe fijo, se establece también una retribución variable que en su conjunto ascenderá a un total de 20 euros multiplicado por el número de trabajadores que utilicen idiomas para el desempeño de su trabajo y que se repartirá íntegramente entre los mismos mediante los criterios de evaluación que la empresa establezca y comunique previamente tanto a la representación de los trabajadores como a cada uno de los afectados.

Artículo 10.º.—Plus de digitalizador/a-grabador/a de datos.

Se establece un plus salarial, por catorce pagas, por importe de 19,64 euros mensuales, durante el año 2022, para aquellos/as trabajadores/as que ostentando la categoría de digitalizador/a-grabador/a de datos hayan desempeñado su trabajo durante más de 1.750 horas.

Dicho plus se devengará a partir del mes de enero de 2022.

A partir del año 2023, el importe de dicho plus será de 34,74 euros mensuales desde el mes de enero.

El plus establecido tanto para el año 2022 como para el año 2023, será absorbible con cualquier subida que pudiera experimentar el SMI por encima del salario establecido en el Anexo I para la categoría digitalizador/a-grabador/a de datos.

Artículo 11.º.—Plus de salario mínimo.

Se establece un plus salarial, por catorce pagas, para la categoría de operador/a que se hará efectivo desde el momento en que el SMI suba por encima del salario establecido en el Anexo I para la categoría digitalizador/a-grabador/a de datos con plus de digitalización, y dicha subida comporte una diferencia inferior a 50,00 euros brutos al mes entre las retribuciones de un/a digitalizador/a-grabador/a de datos con plus de digitalización y un/a operador/a.

Este plus será, no obstante, absorbible por cualquier subida salarial de la categoría de operador/a que se pudiera producir, por cualquier causa, hasta seguir manteniendo la diferencia entre ambas categorías en el rango establecido.

Artículo 12.º.—Complemento por desempeño de tareas.

Se establece para la categoría de digitalizador/a-grabador/a de datos, un complemento por desempeño de tareas con un máximo de 50 € por persona y mes natural. Dicho complemento se devengará a partir del mes de enero de 2022.

El desglose de tareas y su cuantificación será especificado en documento aparte por la empresa y el Comité de empresa.

Artículo 13.º.—Complemento de promoción salarial.

Se establece para todas las categorías, a partir del 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2023, excepción hecha de la de controller, coordinador/a y asesor/a de medios técnicos, un complemento de promoción salarial, cuya cuantía total para nuevas promociones ascenderá a un porcentaje, en cómputo anual, de la suma de los salarios base anuales de todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as a cada categoría que tengan una antigüedad igual o superior a tres meses desde su último contrato.

- La primera promoción tendrá lugar el 1 de enero de 2022, por una cuantía del 1,5%.
- La segunda promoción tendrá lugar el 31 de diciembre de 2022, por una cuantía del 1,5%.
- La tercera promoción tendrá lugar el 31 de diciembre de 2023, por una cuantía del 1%.
- Las promociones tendrán lugar a la finalización de la jornada laboral, tomando efecto al día siguiente.

El importe total resultante en cada anualidad a las que se extiende la duración del presente Convenio, para las nuevas promociones, se repartirá entre los/as trabajadores/as de forma mensual, en función de la escala de promoción y de los criterios de evaluación que la empresa y el Comité de empresa, conjuntamente, establezcan.

El complemento de promoción se devengará mientras el Convenio se encuentre en aplicación, ya sea por encontrarse dentro de las fechas fijadas en el mismo o bien porque se encuentre en ultra-actividad, limitándose en este último supuesto al 1% anual, por un máximo de 4 años, y devengándose el último día de cada uno de los cuatro años en que pudiera resultar de aplicación.

No será aplicable al sistema de promociones ni la compensación ni la absorción establecida en el artículo 5.º de este Convenio.

Cuando un trabajador ascienda a una categoría superior lo hará al subnivel de promoción cuya cuantía económica sea inmediatamente superior (excluido el subnivel A) a la que había conseguido con sus promociones en la categoría anterior, lo que normalmente supondrá bajar de subnivel nominal, pero incrementar la cuantía salarial; y su puntuación acumulada para futuras promociones pasará a ser cero.

Artículo 14.º.—Retribución variable.

Para todas las categorías, excepción hecha de la de controller, coordinador/a y asesor/a de medios técnicos, el importe variable que se satisfaga ascenderá a un 4,5% en 2021, 2022, y 2023.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la suma de los salarios base anuales de todos/as los/as trabajadores/as adscritos a cada categoría que tengan una antigüedad igual o superior a tres meses desde su último contrato.

El importe total resultante en cada anualidad a las que se extiende la duración del presente Convenio, se repartirá entre los trabajadores/as, de forma mensual por prorrateo en periodos de la misma duración que los evaluados, como concepto cotizable pero no consolidable, en función de los sistemas de puntuación y/o consecución de objetivos que la empresa establezca antes de cada período de medición. La empresa realizará una comunicación de los objetivos al Comité de empresa antes de cada periodo de evaluación.

No cobrarán variable aquellos trabajadores que no hayan trabajado ninguna jornada en la totalidad del período de medición, no pudiéndose establecer ningún porcentaje de exclusión de trabajadores de la posibilidad del cobro de variable por motivo diferente a este.

El complemento de retribución variable se devengará mientras el Convenio se encuentre en aplicación, ya sea por encontrarse dentro de las fechas fijadas en el mismo o bien porque se encuentre en ultra-actividad.

No será aplicable al sistema de retribución variable ni la compensación ni la absorción establecida en el artículo 5.º de este Convenio.

La empresa enviará al Comité, para su información, el listado de muestras de control de que disponen los encargados de control de calidad, que estará sujeto a la confidencialidad debida.

Los períodos de medición de la retribución variable serán de cuatro meses, iniciándose el primero el día 1 de septiembre de 2021, y finalizando el último el día 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de la ultraactividad que se ha aplicado al periodo entre Convenios.

*Artículo 15.º.-Pagas extraordinarias.-*Se establecen dos pagas extraordinarias, equivalentes al importe del salario base mensual incrementado con las mejoras voluntarias absorbibles que pudieran existir, cada una, que se percibirán como fecha tope los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Se establece como devengo para la paga de verano el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año.

Se establece como devengo para la paga de Navidad el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores y trabajadoras que no lleven un año al vencimiento de cada una de ellas, percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.

La empresa podrá acordar individualmente con cada trabajador o trabajadora prorratear las pagas mensualmente por doce partes iguales.

Artículo 16.º.-Cláusula de garantía salarial.

Si por causas objetivas técnico-organizativas o disciplinarias relativas a la calidad y rendimiento, y respetando lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, un/a trabajador/a en la categoría de operador/a pasase a la categoría de digitalizador/a-grabador/a de datos, mantendría la cuantía total que venía percibiendo por la suma de los conceptos de salario base y promociones, acumulándose la diferencia respecto al salario base de su nueva categoría en un complemento de mejora voluntaria absorbible.

*Artículo 17.º.-Plus de trabajo en día domingo o festivo.-*Aquellos domingos y festivos que la empresa deba prestar servicio, este será desempeñado en las secciones y número de personas que la propia empresa determine.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en domingo, día festivo sustituible, o día festivo no sustituible, percibirán una compensación económica equivalente al 100% del coste/hora resultante para cada categoría, multiplicado por el número de horas que realicen en dichos días. Esta compensación económica se podrá conmutar, a elección del trabajador, por tiempo equivalente de descanso.

La obligatoriedad de asistir en un día festivo sustituible será notificada con al menos un mes de antelación, a no ser que concurren circunstancias sobrevenidas que no pudieran ser valoradas por la empresa de forma anticipada. En caso de no cumplir dicho plazo, la empresa deberá incrementar la cuantía de la retribución en un 5% adicional por cada semana de retraso en la notificación.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios los festivos de Viernes Santo, Navidad, y/o Año Nuevo, percibirán una compensación económica equivalente al 150% del coste/hora resultante para cada categoría, multiplicado por el número de horas que realicen en dichos días;

percibiendo, además, una compensación económica de 100,00 euros brutos por cada uno de esos tres festivos trabajados. La compensación del 150% se podrá conmutar, a elección del trabajador, por tiempo equivalente de descanso.

La obligatoriedad de asistir en domingo o día festivo no sustituible será notificada con al menos tres meses de antelación, salvo al inicio del año, en que la planificación inicial se notificará antes del inicio del proceso de asignación de vacaciones. En caso de no cumplir dicho plazo, la empresa deberá incrementar la cuantía de la retribución en un 5% adicional por cada 3 semanas de retraso en la notificación.

Para la prestación concreta del servicio que sea requerido se solicitará personal voluntario, y en caso de no cubrirse el dimensionamiento necesario, la empresa designará, siguiendo un criterio por orden alfabético (ordenado por primer apellido, segundo apellido y nombre), las personas necesarias que faltaren hasta cubrir dicho servicio. En el caso de trabajo en domingos este criterio se aplicará sobre los trabajadores del turno.

Artículo 18.º.—Compensación gastos de viaje.—Todos aquellos trabajadores/as que en el desempeño habitual de su tarea tengan que desplazarse durante su jornada de trabajo, percibirán una compensación equivalente al importe justificado mediante ticket o factura, con los siguientes límites máximos por conceptos:

- Desayuno: 4,08 €/día (antes de las 10.00 h.).
- Comida: 21,42 €/día (entre las 13.00 h. y las 16.00 h.).
- Cena: 18,36 €/día (a partir de las 20.00 h.).

El importe total por día y trabajador será compensable entre los tres conceptos.

Artículo 19.º.—Con efectos de 1 de enero de 2021, la empresa deberá tener concertado a favor de sus trabajadores y trabajadoras, un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

- 22.000,00 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 22.000,00 euros por incapacidad profesional permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 30.000,00 euros por incapacidad profesional permanente absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 20.º.—En el caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

En el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, solo las dos primeras bajas en periodos de 365 días, considerando una baja como la primera del ciclo en el caso en el que el inicio de la misma diste al menos 365 días de la reincorporación de la baja anterior. A partir, pues, de la tercera situación de IT se aplicará el régimen prevenido en la LGSS.

En ambas situaciones el complemento empresarial solo alcanzará hasta cubrir el importe de la base de cotización del mes anterior, excluyendo de dicho cómputo la cantidad percibida en concepto de retribución variable y plus de idiomas.

Los complementos empresariales tanto en el caso de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, y accidente laboral, solamente serán exigibles mientras subsista la relación laboral, aunque la situación de incapacidad temporal se extienda en el tiempo más allá de la duración de la relación laboral entre trabajador/a y empresa.

Artículo 21.º.—Categorías.—Sin perjuicio de las modificaciones que puedan surgir por los servicios que debe prestar la empresa, se establecen las siguientes categorías, indicando a título enunciativo las funciones propias de cada una de ellas:

Nivel 1.—Controller.—Titulados/as superiores, que asesoran y colaboran con la Gerencia en orden a la consecución de los objetivos pretendidos por la empresa.

Nivel 2. A.—Coordinador/coordinadora.—Gestionan unidades de servicio u organizativas, conforme a las directrices de la Gerencia y con el margen de autonomía que esta le confiera mediante delegación de funciones directivas.

Nivel 2. B.—Asesor de medios técnicos.—Su labor consiste en dar apoyo técnico al coordinador de la Unidad de Medios Técnicos en todos los aspectos relativos a los servicios de revisión técnica y mantenimiento de medios técnicos, así como otros aspectos relacionados con los

procesos de certificación metrológica, homologación de equipos, formación de personal, etc.

Nivel 3.–Supervisor/supervisora de Jurídico.–Son los/as encargados/as de verificar las tareas llevadas a cabo por los/as técnicos de recursos, así como de la elaboración de informes jurídicos y la ejecución de procedimientos específicos de gestión operativa y logística, recursos humanos, reporte, formación, control y disciplina, entre otros. Como mandos intermedios entre la coordinación y la ejecución, realizan las funciones propias de un/a jefe/a de equipo, y son responsables del cumplimiento de objetivo de servicio establecido durante el turno asignado. Deben conocer y ser capaces de resolver cualquier duda operativa sobre las tareas de los/las operadores/as. Pueden realizar, por necesidades del servicio y con carácter puntual, tareas de orden superior e inferior.

Nivel 4. A.–Técnicos de recursos.–Desempeñan la tarea de tramitación de recursos y la ejecución de los procedimientos operativos establecidos, en el ámbito de procedimiento sancionador (tarea unificada, paralizados, contenciosos e informes jurídicos) y ocasionalmente cualquier otra tarea atribuida a la categoría de operador/a para la que haya sido instruido. Han de tener criterio legal y procedimental, así como la capacidad de desarrollo argumental correspondiente, sobre la tramitación de cualquier expediente. Deben garantizar que los expedientes por ellos/as tramitados o revisados cumplen los criterios de tramitación establecidos en el CTDA. Han de estar en posesión del título de licenciado/a o grado en Derecho.

Nivel 4. B.–Técnicos de sistemas.–Adminstran y desarrollan los sistemas de información y las comunicaciones internas, asegurando el correcto funcionamiento de los mismos y de los sistemas de salvaguarda de datos y recuperaciones, proporcionando el soporte técnico necesario respecto de los sistemas de información, las comunicaciones y la seguridad informática. Existen tres grandes bloques de especialización: desarrollo software, gestión de datos y administración de sistemas propiamente dichos. Las especializaciones no son excluyentes entre sí, pero la exigencia de desempeño fuera de la especialización de cada trabajador estará amparada por la correspondiente formación complementaria previa. Bajo este mismo criterio, los técnicos de sistemas podrán colaborar igualmente en las funciones propias de los técnicos de laboratorio, especialmente en los aspectos informáticos, de comunicaciones y seguridad.

Nivel 5.–Supervisor/supervisora.–Son los/as encargados/as de verificar las tareas llevadas a cabo por los/as operadores/as, así como de la ejecución de procedimientos específicos de gestión operativa y logística, recursos humanos, reporte, formación, control y disciplina, entre otros. Como mandos intermedios entre la coordinación y la ejecución, realizan las funciones propias de un/a jefe/a de equipo, y son responsables del cumplimiento de objetivo de servicio establecido durante el turno asignado. Deben conocer y ser capaces de resolver cualquier duda operativa sobre las tareas de los/las operadores/as. Pueden realizar, por necesidades del servicio y con carácter puntual, tareas de orden superior e inferior.

Nivel 6.–Técnicos de apoyo.–Son técnicos especialistas. Son capaces de desarrollar, compendiar, argumentar y sintetizar procedimientos operativos y criterios de aplicación técnicos, legales o administrativos, según su ámbito de especialidad. En dicho ámbito son asimismo responsables de las tareas de formación, difusión y coordinación de criterio. Como personal de apoyo, pueden ocasionalmente y en función de las necesidades del servicio, realizar tareas de orden superior e inferior.

Nivel 7. A.–Técnicos de campo.–Son técnicos especialistas, encargados del desmontaje, traslado, montaje, inspección, reparación, soporte a los procesos de certificación técnica y cualquier otra labor de mantenimiento preventivo, evolutivo o correctivo de medios técnicos, como pueden ser cinemómetros o cabinas, así como de cualquier otro equipo de medición, vigilancia y control incluido en el contrato de mantenimiento, así como los sistemas y subsistemas relacionados, como pueden ser los de alimentación eléctrica, regulación, gestión remota, óptica, iluminación, equipo y software informático, comunicaciones, etc. Realizan su labor tanto in situ como en taller, almacén y oficina, consistiendo estas últimas, entre otras similares, en tareas de revisión técnica remota, planificación de intervenciones, atención telefónica a técnicos en campo o a otras entidades colaboradoras, acopio y mantenimiento de herramientas y medios de transporte, pruebas de equipos en taller, preparación de cableado, ordenación de material, limpieza, saneamiento y pintura de instalaciones, configuración de routers, prueba y carga de baterías, y ocasionalmente, las tareas de los perfiles “Técnico de laboratorio” y “Operador” para las que estén cualificados o hayan sido instruidos.

Nivel 7. B.–Técnicos de laboratorio.–Son técnicos especialistas, encargados del diagnóstico, clasificación de avería, reparación, diseño, desarrollo e implantación de soluciones técnicas, soporte remoto y demás actuaciones propias de un laboratorio de medios técnicos, como pueden ser cinemómetros o cabinas, así como de cualquier otro equipo de medición, vigilancia y control incluido en el contrato de mantenimiento, así como los sistemas y subsistemas relacionados, como pueden ser los de alimentación eléctrica, regulación, gestión remota, óptica, iluminación, equipo y software informático, comunicaciones, etc. Realizan su labor principal, pero no exclusivamente en oficina o laboratorio, si bien pueden tener que realizar tareas in situ, sea en carretera o en ubicaciones de colaboradores, como los organismos metrológicos o los fabricantes de equipos, entre otros. Ocasionalmente pueden realizar tareas de los perfiles “Técnico de campo” y “Operador” para las que estén cualificados o hayan sido instruidos.

Nivel 8.–Operador/operadora.–En general es el personal encargado de la ejecución de los procedimientos operativos establecidos, principalmente en los ámbitos de procedimiento sancionador (salvo tramitación de recursos), digitalización de documentos, atención telefónica grabación y depuración de datos. Como detalle no exhaustivo de sus funciones, se desarrollan las siguientes:

Revisan las imágenes de las infracciones de tráfico captadas por medios automáticos, para identificar la matrícula del vehículo.

Contrastan la imagen y los datos del vehículo en el Registro de Vehículos, identificando al (/a la) titular del mismo.

Proporcionan el soporte administrativo necesario a las fases de incoación, instrucción y resolución del procedimiento sancionador.

Proporcionan el soporte para tramitar todas las alegaciones y resolución de los recursos.

Se encargan de la digitalización, archivo y soporte logístico de la documentación.

Se encargan de la grabación y depuración de datos en sistemas informáticos.

Prestan servicios de atención al (/a la) ciudadano/a, incluida información personalizada sobre el estado de expedientes sancionadores.

Ejecutan los procedimientos de comprobación remota de parámetros de operatividad de medios técnicos y ajustes básicos, como poner la hora actual, periódicamente o a demanda de un técnico en campo, sin requisitos de conocimiento técnico avanzado.

Realizan procedimientos informáticos sencillos, como gestión de archivos (descarga, subida, compresión, cambio de nombre, etc.), envío de correos electrónicos o impresión de documentos.

Nivel 9.–Digitalizador/a-grabador/a de datos.–Realizan tareas de la ejecución de procedimientos operativos, tanto informativos como de tramitación, que no requieren la consulta y/o información personalizada sobre un expediente sancionador concreto. Como detalle no exhaustivo de sus funciones, se desarrollan las siguientes:

Revisan las imágenes de las infracciones de tráfico captadas por medios automáticos, para identificar la matrícula del vehículo.

Se encargan de la digitalización, archivo y soporte logístico de la documentación.

Se encargan de la grabación y depuración de datos en sistemas informáticos.

Prestan servicios de atención al ciudadano que no incluyen información personalizada sobre el estado de expedientes sancionadores.

Ejecutan los procedimientos de comprobación remota de parámetros de operatividad de medios técnicos y ajustes básicos, como poner la hora actual, periódicamente o a demanda de un técnico en campo, sin requisitos de conocimiento técnico avanzado.

Realizan procedimientos informáticos sencillos, como gestión de archivos (descarga, subida, compresión, cambio de nombre, etc.), envío de correos electrónicos o impresión de documentos.

Cualquier persona de cada categoría podrá realizar los controles de calidad que la empresa determine.

Cualquier trabajador que desempeñe una tarea correspondiente a una categoría superior a requerimiento de la empresa, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría por los días concretos en que desempeñe de forma efectiva dichas tareas.

La movilidad funcional se efectuará, siempre, respetando lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.º.—La empresa se compromete a impartir los cursos de formación que sean necesarios para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de ello, la formación deberá ser continuada, para que todos los trabajadores y trabajadoras estén al corriente de las modificaciones y novedades que puedan afectar al desarrollo de su trabajo.

Se garantizará la organización y realización de los cursos de formación necesarios para la adaptación al puesto de trabajo a todas aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de un periodo largo de ausencia, de seis meses o más, por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, bajas o excedencias.

Asimismo, los cursos de formación que se organicen se realizarán dentro de la jornada laboral, considerándose el tiempo dedicado a dicha formación como de trabajo efectivo, imputándose al permiso retribuido contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no se adapte a las nuevas tareas que pudieran surgir y que formen parte del desempeño normal de su puesto de trabajo, la empresa, junto con el Comité de empresa, valorarán cada situación en aras de encontrar una alternativa que resulte satisfactoria para ambas partes.

Artículo 23.º.—En todos los contratos de trabajo se hará constar la duración del período de prueba, sin que el mismo pueda exceder de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para el resto de personal.

En cuanto a las características y efectos de dicho período de prueba, se estará a lo previsto en el artículo 14 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.

Artículo 24.º.—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.750 horas en cómputo anual.

No obstante, todo el personal que desempeñe jornada completa y realice al menos 1.700 horas efectivas en un año, verá bonificado su cómputo anual en 7 horas. Tanto al umbral de horas trabajadas, como a la bonificación obtenida, les serán aplicables el mismo porcentaje que sobre la jornada completa se venga desarrollando por cada trabajador/a que no desempeñe la jornada completa.

Dicha bonificación se verá ampliada en un máximo de 14 horas, repartida en dos bloques de 7 horas cada uno, con el mismo umbral de trabajo efectivo de 1.700 horas al año.

La obtención de la bonificación del primer bloque de 7 horas, estará condicionada a que el/la trabajador/a hubiera ya conseguido la bonificación de 7 horas en el año anterior.

Para la bonificación del segundo bloque se establece un primer colectivo, formado por agrupación de los trabajadores de la empresa pertenecientes a los niveles 3, 4, 5, 6 y 7 definidos en el artículo 26 del presente Convenio, y un segundo colectivo, formado por agrupación de los niveles 8 y 9.

El índice de asistencia al trabajo se calculará como el total de horas de asistencia al trabajo dividido entre el total de horas objetivo, multiplicado por 100. Las horas objetivo serán 1.750 horas por el número de trabajadores de cada colectivo y deduciendo las horas de reducción de jornada aplicables a cada caso. El número de horas de asistencia al trabajo serán las registradas como horas laborables, excepto las que traigan causa de bajas por contingencias comunes.

La obtención de la bonificación del segundo bloque de 7 horas, estará condicionada a que el índice de asistencia al trabajo del colectivo al que pertenece el trabajador o trabajadora haya sido superior al 93% durante el último año.

La bonificación obtenida computará como tiempo trabajado a los efectos de cumplimiento del criterio de bonificación del año siguiente.

Anualmente se elaborará el calendario laboral, en el que deberán figurar los turnos existentes, incluyéndose un Anexo de los horarios que puedan pactarse en cada departamento. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Un ejemplar del mismo se expondrá en lugar visible en cada departamento.

Siempre que la duración de la jornada diaria continua exceda de seis horas, el personal que la desempeñe tendrá derecho a un descanso de veinte minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal que preste sus servicios en pantallas de visualización de datos, tendrá derecho a un descanso de cinco minutos después de cada período de sesenta minutos de trabajo, teniendo igualmente dicho descanso la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que, preferentemente, incluirá el domingo y la parte correspondiente del día anterior o posterior.

*Artículo 25.º.-Bolsa de horas.-*Se establece un sistema de bolsa de horas, limitando la inactividad de la misma a potestad de la empresa a 4 meses al año, pudiendo ser sobrepasado este plazo previo acuerdo con el Comité de empresa.

Los criterios básicos del funcionamiento de la bolsa de horas serán los siguientes:

- Creación de una bolsa de horas con un máximo equivalente a dos jornadas laborables (14 o 16 horas de un trabajador a jornada completa y la parte proporcional en el caso de personal con jornada laboral reducida).
- Solamente podrá acogerse al sistema aquel trabajador que tenga su cómputo de horas cuadrado, es decir, el objetivo de horas anual cuadrado y el exceso de horas comprometido.
- Únicamente será posible generar bolsa en franjas temporales de una hora y teniendo en cuenta que el máximo legal es de 9 horas/día.
- El sistema de bolsa de horas estará al margen de ciclos anuales.
- Se establece un límite máximo de generación anual equivalente a 6 jornadas, y su disfrute estará en todo caso sujeto a los cupos establecidos para cada categoría.

*Artículo 26.º.-Vacaciones.-*Serán de 22 días laborables, y para su disfrute se elaborará un calendario anual entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Con carácter general, el disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el período vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

Se devengarán en cada año natural, pudiendo disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente a su devengo. Se garantiza por la empresa el disfrute de dos semanas consecutivas entre la semana del 15 de junio y la semana del 15 de septiembre de cada año.

Cada trabajador y trabajadora, conocerá las fechas que le correspondan el día 28 de febrero de cada año, y en todo caso, con dos meses antes, al menos, del comienzo del período garantizado en verano.

Si el trabajador causara baja en la empresa antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas una vez finalice la situación que impidió su disfrute, aun habiendo finalizado el año natural al que corresponden.

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

Artículo 27.º.-Permisos.

1. Cada trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento, y dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

En el supuesto de hospitalización, ya sea por intervención quirúrgica o por cualquier otro motivo, el permiso se podrá disfrutar dentro del período de tiempo en que se mantenga la situación que lo originó.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- g) 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.

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

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

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

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

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

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

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

La suspensión de contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo ser comunicada por esta con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores ejerzan este derecho, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

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

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho, la dirección empresarial podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 2 y 3, anteriores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

5. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad y paternidad, de acumulación para el cuidado del lactante como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

6. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante, referido derecho se

acomodarán, en cuanto a la edad máxima de la persona objeto de cuidado, a la normativa legal vigente en cada momento.

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

En lo referente al horario de trabajo y la acreditación de la necesidad de conciliación se estará a lo dispuesto en el artículo 28.º del presente Convenio.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Se reconocen los mismos derechos contemplados para los cónyuges, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se ejercerán al amparo de los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. A falta de acuerdo, la concreción de estos derechos corresponderá a las personas trabajadoras afectadas, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Los trabajadores y trabajadoras podrán disponer de permisos no retribuidos, en los supuestos de fallecimiento de familiares de tercer grado, por consanguinidad o afinidad, así como para la concurrencia a exámenes oficiales y para el acompañamiento del hijo/a menor de 13 años o ascendientes mayores de 65 años y personas dependientes a consulta médica. En el caso de fallecimiento el permiso será de un día y en el resto por el tiempo indispensable.

Artículo 28.º.—Además de lo ya referido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en materia de excedencias; los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una excedencia no inferior a 15 días y no superior a 4 meses, en los supuestos de fallecimiento, enfermedad y cuidado de familiares que por circunstancias excepcionales así lo precisen.

Para cualquier otro supuesto la empresa se compromete a valorar la posibilidad de su concesión.

Para los casos contemplados en este artículo, y sin extrapolación a otros supuestos, la empresa garantizará la reserva del puesto de trabajo y la antigüedad del trabajador una vez finalizada la excedencia.

Artículo 29.º.—En el particular referido a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, será de aplicación lo establecido tanto en la Ley 39/1999 como en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

No obstante, la empresa podrá llegar a acuerdos con las personas trabajadoras afectadas para modificar, en beneficio de estas últimas, el disfrute de los derechos que les reconoce la normativa aplicable, siempre y cuando la concesión de las mismas no afecte al normal desarrollo del trabajo programado ni afecten simultáneamente a más del doce por ciento del personal de cada departamento.

Como norma general, las solicitudes para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas afectadas, se presentarán a la empresa entre el día 1 de junio y el día 15 de julio de cada año, excepto en aquellos supuestos en que el motivo de conciliación no sea conocido con anterioridad al día de comienzo de la petición, debiendo acreditarse por el trabajador o trabajadora afectado la necesidad de la adopción de las medidas conciliadoras, tanto en su petición inicial como en cualquier momento del disfrute de la misma.

Las solicitudes deberán respetar el principio de proporcionalidad respecto de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo de cada solicitante, pudiendo la empresa denegar las condiciones solicitadas que interfirieran tanto en la distribución de turnos de trabajo, como en la normal prestación de los servicios propios de su actividad, así como aquellas en que no se justifique la necesidad de conciliación por la inexistencia de una solución previa en los entornos familiar, institucional o educativo.

Cada solicitud será contestada por la empresa antes del 15 de agosto, entrando en vigor el día 1 de septiembre y siendo aplicable únicamente hasta el 31 de agosto del año siguiente.

Si durante la vigencia de cada medida adoptada, las causas que la motivaron dejasen de existir, la persona beneficiaria de la medida conciliadora perderá el derecho a disfrutarla en los términos concedidos, para pasar a disfrutarla de acuerdo a sus nuevas condiciones personales y familiares. Como única excepción, cuando el/la hijo/a cumpla 12 años, el/la progenitor/a podrá seguir disfrutando de las condiciones de conciliación acordadas hasta el fin del periodo de concesión (31 de agosto).

Artículo 30.º.—Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales.—En dichas materias la empresa y los/as trabajadores/as vendrán obligados a cumplir la normativa vigente.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a que la prestación de sus servicios en los diferentes puestos de trabajo se adapte a la normativa vigente de aplicación que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La empresa está obligada a facilitar la información sobre los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 488/97, de 14 de abril.

Artículo 31.º.—Facultad disciplinaria y clases de faltas.—Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto de su personal, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el presente Convenio y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo dispuesto a continuación:

Faltas leves.—Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.
2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el período de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras mal sonantes o indecorosas con los mismos.
8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Faltas graves.–Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El cometer más de dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero/a bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los/as superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mandos o público. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un/a compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este/a último/a.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.
10. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Faltas muy graves.–Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en Comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as de trabajo o terceros.
8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo. Solo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los/as empleados/as de estas si los hubiere.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

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

14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

18. El acoso por razón de sexo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El régimen de sanciones aplicable será el siguiente:

Por la Comisión de falta leve:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por la Comisión de falta grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- b. Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por la Comisión de falta muy grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- b. Pérdida temporal o definitiva de la categoría laboral.
- c. Despido.

Artículo 32.º.-Procedimiento sancionador.—En los supuestos de presunta Comisión de falta grave o muy grave por parte de un trabajador o trabajadora, se nombrará un Instructor por parte de la empresa, encargado de incoar el oportuno expediente disciplinario.

Será preceptiva a la imposición de cualquier sanción, notificar las causas de la apertura y sus posibles consecuencias, tanto al interesado o interesada, como al Comité de empresa, quienes en un plazo de cinco días podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas, con aportación de las pruebas que consideren pertinentes.

El período de instrucción interrumpirá los plazos de prescripción establecidos para cada tipo de falta, no computando a ningún efecto el tiempo que se dedique a la tramitación del mismo.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves; y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo

la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador o trabajadora, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los cuatro meses las graves y al año las muy graves.

Artículo 33.º.—Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

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

33.2.—Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

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

33.3.—Planes de igualdad.

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso que la empresa tuviera en plantilla más de cien trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

33.4.—Concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas.

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

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

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

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

33.5.—Transparencia en la implantación del Plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los/as trabajadores/as o, en su defecto, de los propios/as trabajadores/as, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

33.6.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

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

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

33.7.–Acoso moral (mobbing). Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Artículo 34.º.–Derechos sindicales.–Sin perjuicio de los reconocidos legalmente a los mismos, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, que les permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral, quedando prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda en sitio diferente.

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas anualmente en uno o varios de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmada por el cedente y el cesionario.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se entregará una copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Con periodicidad trimestral, el Comité de empresa se reunirá con los representantes de la empresa, al objeto de analizar y valorar los sistemas de contratación empleados por la empresa, en orden a conseguir la mayor estabilidad posible en la plantilla.

ANEXO I

TABLA SALARIAL U.T.E. CENTRO ESTRADA AÑO 2021

Grupo	Categoría	Salario €/año (14 pagas)
1	Controller	33.892,88 €
2	Coordinador/a	
	Asesor/a medios técnicos	28.468,16 €
3	Supervisor/a de jurídico	27.332,76 €
4	Técnico de recursos	25.937,66 €
	Técnico de sistemas	
5	Supervisor/a	23.679,88 €
6	Técnico de apoyo	23.221,24 €
7	Técnico de campo	
	Técnico de laboratorio	18.436,74 €
8	Operador/a	15.064,42 €
9	Digitalizador/a-grabador/a de datos	13.593,02 €

TABLA SALARIAL U.T.E. CENTRO ESTRADA AÑO 2022

Grupo	Categoría	Salario €/año (14 pagas)
1	Controller	34.745,34 €
2	Coordinador/a	
	Asesor/a medios técnicos	29.184,26 €
3	Supervisor/a de jurídico	28.020,30 €
4	Técnico de recursos	26.590,06 €
	Técnico de sistemas	
5	Supervisor/a	24.275,58 €
6	Técnico de apoyo	23.805,32 €
7	Técnico de campo	
	Técnico de laboratorio	20.020,00 €
8	Operador/a	15.820,00 €
9	Digitalizador/a-grabador/a de datos	14.005,04 €

TABLA SALARIAL U.T.E. CENTRO ESTRADA AÑO 2023

Grupo	Categoría	Salario €/año (14 pagas)
1	Controller	35.440,30 €
2	Coordinador/a	
	Asesor/a medios técnicos	29.768,06 €
3	Supervisor/a de jurídico	28.580,72 €
4	Técnico de recursos	27.121,92 €
	Técnico de sistemas	
5	Supervisor/a	24.761,10 €
6	Técnico de apoyo	24.281,46 €
7	Técnico de campo	
	Técnico de laboratorio	20.020,00 €
8	Operador/a	15.820,00 €
9	Digitalizador/a-grabador/a de datos	14.213,64 €

PLUS IDIOMAS U.T.E. CENTRO ESTRADA

Habilitación	2022	2023
1 idioma	30,75 €/mes	31,37 €/mes
2 idiomas	41 €/mes	41,82 €/mes
3 o más idiomas	51,25 €/mes	52,28 €/mes

En León, a 16 de noviembre de 2021.

Por la empresa

.....

Por el Comité de empresa

.....

43808

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas

Proyecto de E.D.A.R. de Priaranza del Bierzo (León).

Clave: M1.324-028/2111

INFORMACIÓN PÚBLICA

Por Resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., de fecha 9 de noviembre de 2021, se ha acordado someter a información pública los documentos relativos a las obras del asunto, que a continuación se relacionan y a los efectos que igualmente se expresan:

- Proyecto, a los efectos previstos en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Relación de bienes y derechos afectados, a los efectos previstos en el artículo 18 de la Ley de 16 de diciembre de 1954 sobre Expropiación Forzosa y de los artículos 17 y 18 del Decreto de 26 de abril de 1957 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa. Se incluye como Anexo al presente documento.

Los referidos documentos estarán publicados en la web oficial de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A, para que puedan ser examinados por quienes lo deseen y formular las alegaciones u observaciones que consideren oportunas, sobre el contenido de los mismos, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio en el último de los boletines oficiales en que se ha de publicar, *Boletín Oficial del Estado* y BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. Además quienes lo deseen podrán consultarlo en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., siendo necesario solicitar cita previa en el número de teléfono 988 399 422.

Además de lo anterior la relación de bienes y derechos afectados estará expuesta en los Ayuntamientos de Priaranza del Bierzo y Ponferrada.

Este proyecto está cofinanciado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orense, 15 de noviembre de 2021.–El Presidente de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., José Antonio Quiroga Díaz.

ANEXO

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

Nº de orden	Datos catastrales			Titulares	Superficie afectada (m ²)			
	Polígono	Parcela	Término municipal		Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
1	117	519	Priaranza	10007715R ----- 09941612T ----- 10005631X				
2	117	526	Priaranza	36528243B	195,42	51,47	0,00	
3	114	52	Priaranza	10048600S	126,40	168,21	8,31	
5	114	56	Priaranza	10033365Y	182,48	16,19	281,02	
6	117	342	Priaranza	10015457S	331,73	42,42	8,17	
7	114	61	Priaranza	10040853L	0,00	82,76	449,51	
8	114	62	Priaranza	09987693N	0,00	34,55	0,00	
9	114	60	Priaranza	09941506D ----- 10077658R	0,00	0,78	0,00	
10	117	341	Priaranza	10003118G	0,00	33,24	69,05	
11	114	51	Priaranza	10193021L ----- 16281841A	0,00	54,95	102,17	Pozo de registro
12	114	50	Priaranza	10030858Y	0,00	43,12	67,78	
13	114	49	Priaranza	09993144N	0,00	91,24	144,31	
14	114	48	Priaranza	71493334L	0,00	112,14	205,54	
15	114	47	Priaranza	09941369X	0,00	37,50	116,96	
16	114	83	Priaranza	09973493A	0,00	1,98	0,00	
17	114	46	Priaranza	10023793W ----- 10046015Y	0,00	8,81	41,99	
18	114	88	Priaranza	09987682R	0,00	19,45	0,00	
19	114	45	Priaranza	10016131E	0,00	12,65	68,45	
20	114	89	Priaranza	09987680E	0,00	4,90	0,00	
21	114	44	Priaranza	10016235B	0,00	28,32	155,03	
22	114	90	Priaranza	09987680E	0,00	5,01	0,00	
23	114	91	Priaranza	09987680E	0,00	5,48	0,00	
24	114	43	Priaranza	10025961P	0,00	35,36	160,29	
25	114	96	Priaranza	71495069Y ----- 10084816Y ----- 44431289G	0,00	6,51	0,00	
26	114	97	Priaranza	10033365Y	0,00	1,66	0,00	
27	114	42	Priaranza	09973107P	0,00	43,76	149,59	
28	114	108	Priaranza	10006125K	0,00	5,95	0,00	
29	114	41	Priaranza	09988632P	0,00	22,06	159,26	
30	114	40	Priaranza	09979032E	0,00	0,00	36,85	
31	114	39	Priaranza	10001415A	0,00	0,00	37,40	
32	114	109	Priaranza	10064454E	0,00	216,64	106,41	
33	114	38	Priaranza	09998124R	0,00	0,00	25,92	
34	114	35	Priaranza	50279908E	0,00	0,00	25,81	
35	114	37	Priaranza	10013250Q	0,00	0,00	36,92	
36	114	134	Priaranza	10017224B ----- 29428870W	0,00	150,16	136,18	
37	114	36	Priaranza	09941382T	0,00	0,00	14,56	
38	114	135	Priaranza	10064454E	0,00	201,53	299,67	

Nº de orden	Datos catastrales			Titulares	Superficie afectada (m ²)			
	Polígono	Parcela	Término municipal		Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
39	114	215	Priaranza	09439376S ----- 09426521V				
40	114	136	Priaranza	09053891X ----- 09061199G	0,00	72,44	210,24	
41	114	213	Priaranza	09994386N	0,00	151,25	171,35	Pozo de registro
42	114	212	Priaranza	10023793W ----- 10046015Y				
43	114	207	Priaranza	10042395C	0,00	85,42	142,00	
44	114	206	Priaranza	10023793W ----- 10034427X				
45	114	168	Priaranza	10034427X	0,00	70,13	118,03	
46	114	169	Priaranza	10000289G	0,00	38,49	64,86	
47	114	170	Priaranza	36528243B	0,00	54,86	93,42	
48	114	171	Priaranza	09987680E	0,00	59,23	101,84	Pozo de registro
49	114	172	Priaranza	10036210E	0,00	55,06	88,03	
50	114	173	Priaranza	10033365Y	0,00	30,51	49,64	
51	114	174	Priaranza	09977951E	0,00	38,40	63,08	
52	114	175	Priaranza	09941409G	0,00	45,16	74,08	
53	114	178	Priaranza	09941409G	0,00	102,12	163,18	
54	114	176	Priaranza	44432154H	0,00	25,79	64,03	
55	114	179	Priaranza	09990450D	0,00	32,74	34,74	
56	114	180	Priaranza	09941411Y	0,00	39,16	65,24	
57	114	181	Priaranza	09941411Y	0,00	55,44	221,39	
58	114	182	Priaranza	09941411Y	0,00	44,91	50,71	
59	114	183	Priaranza	09941411Y	0,00	58,79	62,29	
60	114	184	Priaranza	09941411Y ----- 10059520X ----- 10044612Y ----- 10049565Z				
61	114	185	Priaranza	10002254Z	0,00	116,40	54,12	Pozo de registro
62	114	381	Priaranza	09984415T	0,00	44,63	220,92	
63	114	380	Priaranza	Desconocido	0,00	57,38	38,85	
64	114	378	Priaranza	Desconocido	0,00	256,06	202,62	
65	114	379	Priaranza	09998124R	0,00	0,39	225,05	
66	114	364	Priaranza	09998124R	0,00	196,37	324,57	Pozo de registro
67	114	363	Priaranza	09941369X ----- 10023793W ----- 10046015Y				
68	114	362	Priaranza	10018304X	0,00	75,09	125,28	
69	114	361	Priaranza	09990450D	0,00	99,39	166,95	
70	114	360	Priaranza	09974659L	0,00	50,36	96,76	
71	114	573	Priaranza	09974659L	0,00	20,80	90,31	
72	114	573	Priaranza	10005660Q	0,00	7,66	0,00	
73	114	359	Priaranza	09941163B	0,00	1,30	103,23	
74	114	574	Priaranza	09941405T	0,00	31,85	0,00	
75	114	575	Priaranza	10064285Z	0,00	25,07	0,51	
76	114	358	Priaranza	44425808C	0,00	0,00	64,70	
77	114	576	Priaranza	09941163B	0,00	80,32	40,51	
78	114	579	Priaranza	10064285Z	0,00	82,09	103,06	Pozo de registro
79	114	580	Priaranza	09990450D	0,00	80,28	129,50	

Nº de orden	Datos catastrales			Titulares	Superficie afectada (m ²)			
	Polígono	Parcela	Término municipal		Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
79	114	584	Priaranza	09439376S ----- 09426521V				
80	114	585	Priaranza	10059520X ----- 10044612Y ----- 10049565Z	0,00	49,05	76,51	
81	114	586	Priaranza	10064889C	0,00	125,75	246,18	
82	112	157	Priaranza	10047634S	0,00	307,52	382,13	
83	114	625	Priaranza	10005465M ----- 09941211J ----- 09941491V				
84	112	158	Priaranza	10064889C	0,00	21,58	0,00	
85	112	159	Priaranza	10042562A ----- 10034917V ----- 10047636V	0,00	0,00	50,92	
86	112	160	Priaranza	71493361T	0,00	0,00	41,67	
87	114	626	Priaranza	09941326J	0,00	63,53	0,00	
88	112	161	Priaranza	10034247Z	0,00	0,00	130,98	
89	114	627	Priaranza	10015692C	0,00	13,77	0,00	
90	112	170	Priaranza	10034881G	0,00	21,96	294,73	
91	114	628	Priaranza	09717364W	0,00	9,12	0,00	
92	114	662	Priaranza	09941569A ----- 40880257B ----- 43741002Q ----- 10004147K ----- 10051443Y ----- 10065526J ----- 10029742V ----- 10030602A ----- 10052686F				
93	112	172	Priaranza	Gómez Solís Domiciano	0,00	7,71	0,00	
94	112	173	Priaranza	10030602A	0,00	14,19	99,85	
95	114	663	Priaranza	09941175T	0,00	10,19	80,23	
96	112	174	Priaranza	10025941B ----- 09987675V				
97	112	175	Priaranza	10025941B ----- 09987675V	0,00	12,50	82,72	
98	112	186	Priaranza	09919809R	0,00	19,88	116,65	
99	114	664	Priaranza	00399865X	0,00	57,94	415,67	
100	112	187	Priaranza	10052652L	0,00	61,57	0,00	
					0,00	14,34	92,40	

Datos catastrales					Superficie afectada (m ²)			
Nº de orden	Polígono	Parcela	Término municipal	Titulares	Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
101	112	188	Priaranza	10016603B	0,00	29,58	150,65	
102	112	189	Priaranza	09976265S	0,00	17,73	79,89	
103	112	190	Priaranza	10050558H	0,00	68,83	231,18	
104	112	207	Priaranza	09941411Y	0,00	52,66	165,38	
105	112	208	Priaranza	09919633D	0,00	24,00	76,10	
106	112	10208	Priaranza	Gómez Solís Domiciano	0,00	51,59	124,76	
107	112	217	Priaranza	09941175T	0,00	29,41	90,39	
108	112	218	Priaranza	09941350Z				

				10031781D	0,00	13,95	50,71	
109	112	219	Priaranza	10047636V				

				10042562A				

				71010940G	0,00	19,85	54,28	
110	112	220	Priaranza	10051443Y	0,00	55,31	139,57	Pozo de registro
111	112	227	Priaranza	09941448C	0,00	37,35	94,77	
112	112	228	Priaranza	10051443Y	0,00	91,37	261,38	
113	112	232	Priaranza	09999936L	0,00	30,45	81,80	Pozo de registro
113A	112	664	Priaranza	Desconocido	0,00	224,87	0,00	Pozo de registro
114	112	650	Priaranza	Desconocido	0,00	237,71	0,00	Pozo de registro
115	112	603	Priaranza	76701018C	0,00	4,59	0,00	
116	112	233	Priaranza	10088342J	0,00	173,19	368,24	
117	112	600	Priaranza	09993144N	0,00	31,79	0,00	
118	112	253	Priaranza	09645968K	0,00	68,89	179,92	Pozo de registro
119	112	10599	Priaranza	10026187G				

				71526031X	0,00	42,54	0,00	
120	112	254	Priaranza	10023793W	0,00	46,26	110,19	
121	112	599	Priaranza	09990450D	0,00	33,41	0,00	
122	112	255	Priaranza	10070694Y	0,00	29,26	68,68	
123	112	598	Priaranza	50279908E	0,00	43,80	0,00	
124	112	256	Priaranza	10004296D				

				10079342Y	0,00	73,37	170,79	
125	112	258	Priaranza	10065526J	0,00	72,83	168,06	
126	112	597	Priaranza	09979032E	0,00	34,13	0,00	
127	112	259	Priaranza	10005462M				

				09941211J				

				09941491V	0,00	69,87	153,02	
128	112	10596	Priaranza	09915106J	0,00	20,78	0,00	
129	112	267	Priaranza	44428058Q	0,00	51,22	116,04	
130	112	596	Priaranza	09916661G	0,00	22,05	0,00	
131	112	268	Priaranza	10042395C	0,00	89,70	202,36	Pozo de registro
132	112	595	Priaranza	10030602A	0,00	36,85	0,00	
133	112	282	Priaranza	50277367B	0,00	23,59	83,07	
134	112	10282	Priaranza	Desconocido	0,00	25,90	79,33	
135	112	20282	Priaranza	10022456E	0,00	28,24	89,02	
136	112	283	Priaranza	10026098F				

				71501143P				

				71501144D	0,00	53,42	222,78	
137	112	594	Priaranza	10051443Y	0,00	23,44	0,00	

Nº de orden	Datos catastrales			Titulares	Superficie afectada (m ²)			Pozos o arquetas
	Polígono	Parcela	Término municipal		Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	
138	112	356	Priaranza	10023678W	0,00	1,40	0,00	
139	112	355	Priaranza	10043483G				
				10053680N				
				44427758S	0,00	122,53	61,66	
140	112	353	Priaranza	10016603B	0,00	0,00	206,11	
141	112	354	Priaranza	35556265J	0,00	101,98	45,48	
142	112	352	Priaranza	10011007G	0,00	0,00	116,60	
143	112	350	Priaranza	10011007G	0,00	176,21	89,03	
144	112	351	Priaranza	09941274F	0,00	0,00	97,78	
145	112	347	Priaranza	10029251D	0,00	140,95	107,36	
146	112	346	Priaranza	10068390W	0,00	0,00	114,77	
147	112	345	Priaranza	09439376S				
				09426521V	0,00	117,38	204,22	Pozo de registro
148	112	338	Priaranza	09439376S				
				09426521V	0,00	169,60	276,70	
149	112	336	Priaranza	09439376S				
				09426521V	0,00	49,73	82,55	
150	112	335	Priaranza	09916510Z	0,00	26,01	43,86	
151	112	332	Priaranza	10030858Y	0,00	22,49	36,06	
152	112	331	Priaranza	10041822E	0,00	27,19	44,34	
153	112	330	Priaranza	09941569A	0,00	24,28	40,88	
154	112	329	Priaranza	10051240X	0,00	41,68	68,13	
155	112	326	Priaranza	10007715R				
				09941612T				
				10005631X	537,58	163,13	306,55	
156	109	266	Priaranza	10056454A	0,00	36,36	1,25	
157	109	267	Priaranza	09941350Z				
				10031781D	0,00	51,03	40,20	
158	109	20268	Priaranza	10029735X	0,00	42,30	65,90	
159	109	20269	Priaranza	10052454M	0,00	37,15	53,47	
160	109	270	Priaranza	10016950J	0,00	59,43	95,47	
161	109	10271	Priaranza	10018304X	0,00	80,14	133,70	
162	109	274	Priaranza	34920011P	0,00	0,00	22,70	
163	109	273	Priaranza	11335971F	0,00	1,88	91,78	
164	109	10272	Priaranza	10018304X	0,00	170,89	321,19	Pozo de registro
165	109	272	Priaranza	09994386N	0,00	221,92	277,65	
166	109	10255	Priaranza	09994386N	0,00	238,12	278,70	
167	109	62	Priaranza	09994386N	0,00	0,00	53,80	
168	109	10062	Priaranza	10018304X	0,00	279,44	284,43	
169	109	88	Priaranza	10045127S	0,00	82,64	294,62	
170	109	254	Priaranza	09439376S				
				09426521V	1782,71	0,00	0,00	
171	109	253	Priaranza	10045127S				
				10048814E	551,08	142,20	266,67	
172	109	249	Priaranza	09947442B	0,00	10,28	89,04	
173	109	248	Priaranza	71516099Z	0,00	0,00	61,10	

Datos catastrales				Superficie afectada (m ²)				
Nº de orden	Polígono	Parcela	Término municipal	Titulares	Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
174	109	89	Priaranza	09947442B	0,00	40,07	1,20	
175	109	245	Priaranza	10013139C	0,00	0,00	10,54	
176	109	91	Priaranza	71516099Z	0,00	109,00	112,83	
177	109	94	Priaranza	09987716N	0,00	61,23	102,39	Pozo de registro
178	109	93	Priaranza	10033056L	0,00	99,79	167,03	
179	109	96	Priaranza	09987716N	0,00	55,63	93,30	
180	109	101	Priaranza	10020857X	0,00	30,66	79,39	
181	109	102	Priaranza	10020857X	0,00	3,83	88,23	
182	109	100	Priaranza	09987716N	0,00	16,17	0,00	
183	109	103	Priaranza	00399865X	0,00	54,73	93,10	
184	109	10100	Priaranza	10062569T	0,00	52,39	7,91	
185	109	104	Priaranza	12685089Z	0,00	42,43	69,88	
186	109	105	Priaranza	10000801X	0,00	51,50	86,56	
187	109	10106	Priaranza	10030858Y	0,00	0,00	48,91	
188	109	20107	Priaranza	10008797W	0,00	0,00	30,43	
189	109	106	Priaranza	10046773M	0,00	40,53	18,83	
190	109	10107	Priaranza	10015472F	0,00	59,71	71,61	
191	109	112	Priaranza	10019354W	0,00	68,65	117,82	Pozo de registro
192	109	20112	Priaranza	44433345J				

				10035528F				

				10052772R	0,00	54,50	93,21	
193	109	10113	Priaranza	10001012Z	0,00	45,35	72,99	
194	109	114	Priaranza	71513467G	0,00	101,79	171,95	
195	109	117	Priaranza	10030858Y	0,00	122,49	211,85	
196	109	118	Priaranza	09941505P	0,00	42,79	71,90	
197	109	121	Priaranza	09941608L	0,00	28,25	46,74	
198	109	122	Priaranza	09941608L	0,00	37,15	61,90	
199	109	125	Priaranza	09941608L	0,00	57,92	99,35	Pozo de registro
200	109	128	Priaranza	10042562A				

				10034917V				

				10047636V	0,00	76,30	126,77	
201	109	129	Priaranza	10042997R	0,00	39,91	65,90	
202	109	10129	Priaranza	10042997R	0,00	39,66	66,02	
203	109	132	Priaranza	10042997R	0,00	65,79	111,65	
204	109	133	Priaranza	10091442P	0,00	23,13	41,68	
205	109	134	Priaranza	10042997R	0,00	21,76	37,94	
206	109	136	Priaranza	09983368B	0,00	69,41	119,39	
207	109	20138	Priaranza	09439376S				

				09426521V	0,00	74,21	121,04	
208	109	10138	Priaranza	10048814E				

				09426521V				

				09439376S	0,00	82,46	143,71	Pozo de registro
209	109	137	Priaranza	09941320F				

				10014153E	0,00	1,74	0,00	
210	109	138	Priaranza	10048814E				

				09426521V				

				09439376S	0,00	13,38	118,00	

Datos catastrales					Superficie afectada (m ²)			
Nº de orden	Polígono	Parcela	Término municipal	Titulares	Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
211	109	141	Priaranza	72711973A	0,00	0,00	44,21	
212	109	10137	Priaranza	10000797Y	0,00	89,83	18,12	
213	109	142	Priaranza	09941495K	0,00	86,12	106,42	
214	109	143	Priaranza	10026555G				

				10036171Y				

				10044342N				

				10051496J				

				10063864F				

				10070009B				

				71515396R				

				44429490E				

				71509706S	0,00	93,03	154,70	
215	109	152	Priaranza	10004193K	0,00	56,65	102,11	
216	109	153	Priaranza	10069768T				

				10057101Y	0,00	46,30	86,88	
217	109	162	Priaranza	10001260D	0,00	52,55	93,86	Pozo de registro
218	109	163	Priaranza	71496891B	0,00	10,73	88,94	
219	109	168	Priaranza	10051936Q	0,00	0,00	32,13	
220	109	169	Priaranza	10003885N	0,00	0,00	28,98	
221	50	436	Ponferrada	Rodríguez Carrera María Carmen	0,00	0,00	7,50	
222	50	437	Ponferrada	09941179G	0,00	0,00	0,92	
223	50	445	Ponferrada	09941504F	0,00	99,90	203,67	
223A	50	786	Ponferrada	09941504F	0,00	3,76	0,00	
224	50	446	Ponferrada	Prada Prada Prada Pedro	0,00	0,00	11,25	
225	50	447	Ponferrada	71496884G	0,00	75,88	138,10	
226	50	448	Ponferrada	71496884G	0,00	76,45	130,44	
227	50	449	Ponferrada	Prada Prada Prada Pedro	0,00	128,36	66,18	
228	50	453	Ponferrada	10002697C	0,00	62,04	98,67	Arqueta BT
229	50	454	Ponferrada	10035528F	0,00	39,29	69,20	Arqueta BT
230	50	458	Ponferrada	Desconocido	0,00	37,43	61,04	
231	50	459	Ponferrada	10035528F	0,00	44,93	74,61	
232	50	460	Ponferrada	09959955N	0,00	56,68	96,87	
233	50	461	Ponferrada	09941384W	0,00	29,43	49,65	
234	50	462	Ponferrada	09941562L	0,00	35,89	60,42	
235	50	466	Ponferrada	09941562L	0,00	37,68	61,81	
236	50	467	Ponferrada	Reguera Lopez Feliciano	0,00	46,79	76,26	
237	50	472	Ponferrada	Páez Páez Enrique	0,00	65,76	110,99	
238	50	473	Ponferrada	34236260R	0,00	39,19	67,79	
239	50	477	Ponferrada	10035698Q	0,00	32,84	55,21	
240	50	570	Ponferrada	71496891B	0,00	9,09	0,00	
241	50	478	Ponferrada	10073345N	0,00	22,04	84,96	Pozo de registro
242	50	483	Ponferrada	Carrera Solís Enrique	0,00	0,02	64,75	
243	50	484	Ponferrada	09941608L	0,00	0,00	25,66	
244	50	572	Ponferrada	10042997R	0,00	228,30	219,66	
245	50	573	Ponferrada	10050522M	0,00	85,55	142,86	
246	50	574	Ponferrada	10005607D	0,00	111,61	190,00	

Datos catastrales				Superficie afectada (m ²)				
Nº de orden	Polígono	Parcela	Término municipal	Titulares	Pleno	Servidumbre de	Ocupación	Pozos o arquetas
					dominio	acueducto	temporal	
247	50	575	Ponferrada	10005607D	0,00	80,93	134,73	Pozo de registro
248	50	576	Ponferrada	09976591L	0,00	67,76	113,01	
249	50	577	Ponferrada	71496884G				

				10017822B	0,00	301,57	504,82	
250	50	578	Ponferrada	10022376B				

				10083939A				

				44427883W	0,00	499,54	936,27	
251	50	1040	Ponferrada	Desconocido	0,00	140,24	116,92	Pozo de registro
252	50	704	Ponferrada	Desconocido	0,00	184,82	304,27	
253	50	703	Ponferrada	71513431Z				

				71513430J	0,00	155,85	256,36	
254	50	702	Ponferrada	10045144D	0,00	73,89	220,12	
255	50	701	Ponferrada	09984449B	0,00	0,00	9,30	
256	50	11040	Ponferrada	Q3200109A	0,00	6,57	7,83	
257	117	471	Priaranza	10048600S	0,00	0,00	141,47	
257A	114	10117	Priaranza	10081771C	0,00	12,69	0,00	
258	117	468	Priaranza	10020044W	0,00	70,34	0,00	
259	117	467	Priaranza	10053616V				

				10049070W				

				10049166Y	0,00	1.092,62	1.092,62	2 pozos y 2 arquetas BT
260	117	464	Priaranza	09941506D				

				10077658R	0,00	309,23	644,71	Pozo de registro
261	115	394	Priaranza	71503485G	0,00	15,63	122,76	
262	115	393	Priaranza	10044936P	0,00	226,99	226,99	
263	115	369	Priaranza	50279908E	0,00	60,68	78,49	
264	115	370	Priaranza	10012478A	0,00	25,08	37,72	
265	115	371	Priaranza	10031781D				

				10042390S	0,00	28,61	50,70	
266	115	372	Priaranza	10031781D				

				10042390S	0,00	26,42	48,39	
267	115	373	Priaranza	10002254Z	0,00	60,74	98,49	Pozo de registro
268	115	9000	Priaranza	S2417001A	0,00	5,86	0,00	
269	115	374	Priaranza	10026193X	0,00	37,83	72,87	
270	115	375	Priaranza	10069635M	0,00	56,85	91,36	
271	115	377	Priaranza	09921623K	0,00	64,72	108,46	
272	115	380	Priaranza	09973147W	0,00	0,00	31,51	
273	115	379	Priaranza	10002361Y				

				10086204Z	0,00	24,91	8,95	
274	115	381	Priaranza	09987680E	0,00	37,76	65,14	
275	115	382	Priaranza	09973147W	0,00	88,60	143,62	
276	115	383	Priaranza	10030190M	0,00	24,56	33,51	
277	115	384	Priaranza	10030190M	0,00	25,26	32,73	Pozo de registro
278	115	385	Priaranza	López Reguera Francisco	0,00	172,50	182,90	Pozo de registro
279	115	433	Priaranza	71514066M	0,00	0,00	69,79	
280	115	427	Priaranza	10069635M	0,00	23,43	134,17	

Datos catastrales				Superficie afectada (m ²)				
Nº de orden	Polígono	Parcela	Término municipal	Titulares	Pleno dominio	Servidumbre de acueducto	Ocupación temporal	Pozos o arquetas
281	115	15427	Priaranza	Desconocido	0,00	3,88	138,84	
282	112	324	Priaranza	09439376S				

				09426521V	0,00	72,61	222,17	
283	112	323	Priaranza	09979032E	0,00	188,74	77,14	
284	112	320	Priaranza	10047634S	0,00	0,00	19,99	
285	112	322	Priaranza	Desconocido	0,00	30,96	136,18	
286	112	321	Priaranza	10015692C	0,00	0,00	40,90	
287	112	309	Priaranza	10004147K	0,00	71,59	275,12	
288	112	308	Priaranza	10012049B	0,00	15,86	82,27	
289	112	307	Priaranza	09981038G	0,00	11,39	68,18	
290	112	306	Priaranza	10050558H	0,00	22,68	165,88	
291	112	305	Priaranza	09974622M	0,00	15,60	292,23	
292	109	277	Priaranza	09992874H	0,00	3,35	0,00	
293	109	55	Priaranza	P2400968J	0,00	0,00	17,65	
294	115	5805	Priaranza	09914720H	0,00	54,18	139,09	
295	115	368	Priaranza	10033253D	0,00	108,48	223,83	
296	114	54	Priaranza	10048600S	0,00	0,00	57,39	
297	114	53	Priaranza	09987690D	0,00	178,42	355,03	
298	117	516	Priaranza	10068390W	0,00	1,72	0,00	Arqueta BT
299	117	517	Priaranza	10016950J	0,00	3,02	0,00	
300	117	518	Priaranza	71493361T	0,00	5,51	0,00	
301	114	55	Priaranza	09976532Y	0,00	0,00	17,08	
302	108	5001	Priaranza	50269561W	0,00	661,59	1103,03	
303	109	255	Priaranza	10018304X	0,00	523,45	19,36	
304	109	10251	Priaranza	09439376S				

				09426521V	0,00	197,35	1054,92	
305	109	252	Priaranza	09439376S				

				09426521V	0,00	135,15	283,75	
					42673	391,60 euros		

Anuncios Particulares

Comunidades de Regantes

CANAL DEL ESLA

Villaquejida

Se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad a la Asamblea General ordinaria, que se celebrará el día 17 de diciembre de 2021, a las 11.00 horas en primera convocatoria y a las 11.30 horas en segunda, en el Auditorio del Centro de Transportes y Logística de Benavente (calle Simón Bolívar, 11) con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

- 1.º Lectura y aprobación, sí procede, del acta anterior.
- 2.º Presentación y aprobación, sí procede, de las cuentas de los años 2019 y 2020. Informe censores de cuentas.
- 3.º Presentación y aprobación, sí procede, del Presupuesto para el año 2022
- 4.º Informe del Presidente de la Comunidad. Memoria del Sindicato.
- 5.º Ruegos y preguntas.
- 6.º Elección vocales en: Benamariel, Villamañán, Valencia de Don Juan, San Millán de los Caballeros, Matilla de Arzón, Benavente y Villanueva de Azoague.
- 7.º Elección del cargo de Presidente de la Comunidad.

Villaquejida, 19 de noviembre de 2021.–El Presidente, Isaac Huerga Huerga.

Nota: los partícipes que reúnan los requisitos exigidos y deseen presentar su candidatura a la Presidencia de la Comunidad, deberán pasar por la oficina de la Comunidad antes del día 14 de diciembre de 2021.

Para poder participar, es imprescindible ser propietario de fincas en la Comunidad de Regantes y portar el DNI, pasaporte o carnet de conducir. Así mismo, se podrá delegar el voto recogiendo el impreso que está a su disposición en la Oficina de la Comunidad, hasta el día 14 de diciembre de 2021.

43228

23,50 euros

Anuncios Particulares

Comunidades de Regantes

PRESA DE LA VEGA DE ABAJO

Haciendo uso de los atributos que me confieren los artículos 44 y 45 de las Ordenanzas que rigen esta Comunidad, convoco a los partícipes de la misma a la Junta General ordinaria que se celebrará en la Casa de la Cultura de Soto de la Vega el domingo 12 de diciembre de 2021, a las 10.30 horas en primera convocatoria y, de no haber número suficiente de partícipes, a las 12.30 horas en segunda (artículo 55), siendo válidos los acuerdos que se adopten en esta última con cualquier número de partícipes que asista con arreglo al siguiente

ORDEN DEL DÍA

- 1.º.–Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.
- 2.º.–Memoria general de obras del ejercicio 2021 que presenta el Sindicato.
- 3.º.–Obras a realizar por la Comunidad en el ejercicio 2022 y limpieza de cauces.
- 4.º.–Examen y aprobación, si procede, del proyecto de Presupuesto ordinario de ingresos y gastos del ejercicio 2022 que presenta el Sindicato.
- 5.º.–Informe sobre el expediente de modificación de características de la Comunidad.
- 6.º.–Informes del Presidente.
- 7.º.–Ruegos y preguntas.

Nota: la Junta General podrá llevarse a cabo siempre que puedan cumplirse las condiciones legales decretadas por las autoridades en la fecha de celebración de la misma; en caso contrario, deberá ser suspendida.

Vecilla de la Vega, 16 de noviembre de 2021.–El Presidente, Fernando García Castro.

42931

20,80 euros