



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA

Edición digital www.dipucuenca.es

SE EDITA: **Lunes, miércoles y viernes (excepto festivos)**

Depósito Legal: CU-1-1958

Núm. 134

Lunes 18 de noviembre de 2024

SUMARIO

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA

Servicio de Cultura.— Resolución convocatoria ayudas apoyo a la investigación, destinada a la realización de trabajos de investigación en el ámbito territorial de la provincia en los ejercicios de 2024 y 2025.

Servicio de Cultura.— Resolución convocatoria de subvenciones destinadas a asociaciones, colectivos culturales, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro para la organización de congresos en la provincia en el año 2024.

Servicio de Cultura.— Resolución convocatoria ayudas para actividades culturales y/o educativas que realizan las asociaciones de madres y padres de alumnos (Ampas).

Servicio de Personal.— Corrección de errores del decreto de aprobación de la base del concurso específico 1 plaza jefe de servicio del área de emprendimiento.

Servicio de Personal.— Corrección de errores del decreto de aprobación de la base del concurso específico 1 plaza jefe de sección de innovación.

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.— Autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la ampliación, con tres nuevas posiciones, de la subestación Belinchón 400 kV.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo.— Convenio colectivo de comercio en general de la provincia para el año 2024.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Cuenca.— Convocatoria de ayudas en especie destinadas a calefactar hogares.

Ayuntamiento de Mota del Cuervo.— Convocar pruebas selectivas en turno libre sistema concurso y concurso-oposición de varias plazas.

Ayuntamiento de San Martín de Boniches.— Aprobación inicial presupuesto general, bases ejecución, y plantilla personal 2024.

Ayuntamiento de Graja de Iniesta.— Ordenanza municipal fiscal reguladora de la tasa por abastecimiento de agua.

Ayuntamiento de Graja de Iniesta.— Ordenanza fiscal reguladora de la tasa sobre alcantarillado.

Ayuntamiento de Graja de Iniesta.— Ordenanza fiscal reguladora de tasa por prestación del servicio de escuela infantil municipal.

Ayuntamiento de Graja de Iniesta.— Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Ayuntamiento de El Provencio.— Relación aprobados convocatoria excepcional 1 plaza profesor de la escuela de música.

Ayuntamiento de El Provencio.— Aprobación definitiva aspirantes admitidos/excluidos 1 plaza auxiliar servicio ayuda a domicilio.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA

NÚM. 3511

SERVICIO DE CULTURA

ANUNCIO

Con fecha 14 de noviembre de 2024, se ha resuelto la Convocatoria de Subvenciones de AYUDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN, DESTINADA A LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA, EN LOS EJERCICIOS DE 2024 Y 2025 por Decreto de la Presidencia Núm. 8411 del siguiente tenor literal:

“RESOLUCIÓN CONVOCATORIA DE AYUDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN, DESTINADA A LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA, EN LOS EJERCICIOS DE 2024 Y 2025”

Vista la Convocatoria de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinada a ayudas de Apoyo a la Investigación, destinada a la realización de trabajos de investigación en el ámbito territorial de la provincia de Cuenca, en los ejercicios de 2024 y 2025 aprobada por Decreto de Presidencia Núm. 3308 de 22 de mayo de 2024, el Informe de la Intervención de Fondos Núm. 576/2024 de fecha 20 de mayo de 2024, así como la Propuesta de Resolución Provisional y Definitiva; examinada el resto de la documentación del expediente.

Visto que se han cumplido los trámites previos que exige la normativa vigente en materia de subvenciones que le es aplicable y con la convocatoria de esta subvención, que ha sido aceptada por los beneficiarios de la ayuda y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y concordantes.

DISPONGO:

PRIMERO. Conceder la ayuda destinada a la realización de la actividad de producción de audiovisuales para la promoción del patrimonio cultural de los ayuntamientos y entidades locales de la provincia de cuenca, por el importe indicado y para la actividad que se señala:

Solicitante	Municipio	Proyecto	Concedido
Marta Jarabo Devesa	Madrid	Guía postantropocéntrica de Gascueña	5.000,00
Ayuntamiento de Las Valeras	Las Valeras	La castrificación de la Serranía de Cuenca: El Pico de la Muela Valera de Abajo (Cuenca)	5.000,00
Ana María López de Atalaya Albaladejo	Cuenca	El retablo Barroco conquense. Entorno cultural y catalogación	1.400,00
Ayuntamiento de Chumillas	Chumillas	Proyecto arqueológico Campaña 2024 (Fase VI) Yacimiento Visigodo de Ciryuelos	5.000,00
Ayuntamiento de Cañete	Cañete	Investigación histórica, arqueológica y arquitectónica de la Plaza Mayor de Cañete (Cuenca)	3.900,00
Paula Hernaiz Prieto	Arcas	Más allá de lo visible: caracterización del arte levantino de la Sierra de las Cuerdas (Cuenca)	5.000,00
Jennifer Martínez Fernández	Almodóvar del Pinar	Crear con el patrimonio natural: Producción de pigmentos sostenibles a partir de la flora y minerales locales de Almodóvar del Pinar	2.905,88
Beatriz Velázquez Calleja	Altarejos	Observar una peña: volver a casa	1.550,00
Instituto de Educación Secundaria Lorenzo Hervás y Panduro	Cuenca	Investigación biomédica de cultivos celulares en la provincia de Cuenca	4.989,71

SEGUNDO. Excluir las solicitudes que se relacionan a continuación por los siguientes motivos:

Solicitante	Municipio	Proyecto	Motivo exclusión
María Luisa Giménez Soler	Alarcón	"MOA. Diez años de experiencia artística contemporánea en Alarcón"	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Javier Caruda Ortiz	Arcas	La Familia Selma en Cuenca	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Marco Antonio de la Ossa Martínez	Cuenca	El colegio de Huélamo en distintas etapas. Referencias históricas sobre Huélamo.	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Asociación Cultural CuenCANP	Cuenca	Programa "Ríos de Cultura"	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Asociación Cultural "Huerto del Sonido"	Cuenca	El Arte de Escuchar a las Plantas: La Música Oculta del Reino Vegetal de los parques y jardines de Cuenca"	Artículo 6 Bases de la Convocatoria
Ayuntamiento de Cuenca	Cuenca	La Cuenca subterránea/Cuenca en guerra: Reapertura e identificación de refugios antiaéreos de la GCE en Cuenca capital.	Municipio de gran población
Eduardo Rubio Huertas	Cuenca	Evaluación de la eficiencia de las medidas de regeneración urbana en barrios no planificados - El barrio de San Antón en Cuenca	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Ayuntamiento de El Hito	Hito, El	Tesoros culturales en femenino	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
ASOC ACUDID CONTRA LA DESPOBLACIÓN	Enguñados	"BIOSFERA SONORA DEL CABRIEL: Biomúsica de las plantas"	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
José Bernal del Nozal	Laguna de Duero	Valorización y autentificación de mieles de cuenca en base a su contenido en betaínas	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
VESTAL ETNOGRAFIA SOCIEDAD LIMITADA	Olmeda del Rey	La memoria biocultural del Río Moscas y sus pueblos	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Alonso Chapado López	Santa Cruz de la Zarza	Patrimonio Penitenciario	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Jesús Patiño Rubio	Santa María del Campo Rus	Historia de Santa María del Campo Rus: De Jorge Manrique a Carlos Patiño	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Ayuntamiento de Tarancón	Tarancón	Personaje ilustre, Luisa Sigea, Tarancón	Artículo 4 Bases de la Convocatoria
Elena Martínez Pérez	Cuenca	Cantando el patrimonio de las mujeres: análisis sociocultural y musical de El Pelele en la provincia de Cuenca.	Renuncia

TERCERO. Disponer del crédito derivado de las anteriores concesiones por el importe total de 34.745,59 euros, según la distribución que se especifica en el punto Primero de este Decreto, con cargo a la aplicación presupuestaria 305 462 4800003 BECAS INVESTIGACIÓN PROYECTOS INTERÉS PROVINCIAL, del Presupuesto de Gastos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca para el año 2024

CUARTO. El abono de la subvención se realizará en el plazo y forma establecidos en el artículo 20 de la Convocatoria señalada anteriormente, en su modalidad de pago total previa justificación de la ayuda concedida, con cargo a la aplicación presupuestaria 305 462 4800003 BECAS INVESTIGACIÓN PROYECTOS INTERÉS PROVINCIAL del Presupuesto de Gastos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca para el año 2024.

QUINTO. Los trabajos deberán ser presentados en un plazo máximo de doce meses a partir de la publicación de la resolución definitiva en el BOP. La falta de justificación o la justificación insuficiente producirá la pérdida del derecho de cobro

total o parcial de la subvención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

SEXO. El beneficiario de la presente concesión estará sometido a las actuaciones de comprobación y de control financiero que realice la Intervención de Fondos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca.

SÉPTIMO. Notificar la presente resolución a los interesados con indicación de los recursos procedentes y a la Intervención de Fondos. Igualmente, suministrar la información sobre esta concesión de ayuda a la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

OCTAVO. Ordenar que se publique la concesión de estas ayudas en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en la sede electrónica de la Diputación Provincial (<https://sede.dipucuenca.es>)

Contra esta mencionada resolución, que es definitiva y pone fin a la vía administrativa con arreglo al Art. 114 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puede interponerse, desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, recurso de reposición ante el Presidente de la Diputación Provincial de Cuenca en el plazo de un mes, o bien, a su elección, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cuenca en el plazo de dos meses, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la citada Ley 39/2015. Ulteriormente, y si el recurso de reposición fuera desestimado de manera expresa, -o presunta, que se produce por el mero transcurso del plazo de un mes sin notificar expresamente la resolución-, podría interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado mencionado en el plazo de dos meses, si la desestimación del recurso fuera expresa, o en el plazo de seis meses si esa desestimación fuera presunta, por venir así dispuesto en el art. 46,1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de su derecho a interponerse cualquier otro recurso o a ejercitar la acción que se estime pertinente.

Cuenca, a 14 de noviembre de 2.024.

Fdo.: MARÍA ÁNGELES MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Diputada de Cultura.

SERVICIO DE CULTURA**ANUNCIO**

Con fecha 14 de noviembre de 2024, se ha resuelto la Convocatoria de SUBVENCIONES DESTINADAS A ASOCIACIONES, COLECTIVOS CULTURALES, FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS EN LA PROVINCIA DE CUENCA EN EL AÑO 2024 por Decreto de la Presidencia Núm. 8412 del siguiente tenor literal:

“RESOLUCIÓN CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A ASOCIACIONES, COLECTIVOS CULTURALES, FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS EN LA PROVINCIA DE CUENCA EN EL AÑO 2024”

Vista la Convocatoria de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinada a ASOCIACIONES, COLECTIVOS CULTURALES, FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS EN LA PROVINCIA DE CUENCA EN EL AÑO 2024, aprobada por Decreto de Presidencia Núm. 4212 de 25 de junio de 2024, el Informe de la Intervención de Fondos Núm. 740/2024 de fecha 21 de junio de 2024, así como la Propuesta de Resolución Provisional y Definitiva; examinada el resto de la documentación del expediente.

Visto que se han cumplido los trámites previos que exige la normativa vigente en materia de subvenciones que le es aplicable y con la convocatoria de esta subvención, que ha sido aceptada por los beneficiarios de la ayuda y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y concordantes.

DISPONGO:

PRIMERO. Aplicados los criterios de valoración establecidos en la Convocatoria, conceder la ayuda destinada a ASOCIACIONES, COLECTIVOS CULTURALES, FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS EN LA PROVINCIA DE CUENCA EN EL AÑO 2024, por el importe indicado:

Solicitante	Municipio	NIF	Actividad	Total puntuación	Concedido
Fundación general Universidad Castilla-Mancha	Ciudad Real	G13289806	XXXIX Simposio Nacional de la Unión Científica Internacional de Radio URSI 2024	85,00	3.000,00
Asociación sociocultural Los ojos del Júcar	Cuenca	G01851666	Ciudad-paisaje III. Decrecimiento, patrimonio y transición ecológica	63,95	2.257,13
Asoc de Administrativos de la Salud de Castilla La Mancha	Cuenca	G02299907	IV JORNADAS NACIONALES: EL ADMINISTRATIVO DE LA SALUD EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD	52,89	1.866,54
Asoc amigos Camino Santiago de Cuenca	Cuenca	G16124471	Jornadas Jacobeas, 4º Centenario Francisco Patiño	40,00	1.411,76
Equipo Europa	Madrid	G01608595	Protección de Espacios Culturales y Tradiciones en el Marco de la Unión Europea	30,00	1.058,82
Asoc La Gavilla Verde	Santa Cruz de Moya	G16180796	XXV JORNADAS Y HOMENAJE EL MAQUIS EN SANTA CRUZ DE MOYA	58,00	2.046,89

SEGUNDO. Desestimar las solicitudes de las entidades que se relacionan a continuación los motivos que se indican:

Solicitante	Municipio	NIF	Actividad	Motivo exclusión
AMPA C P VIRREY ÑUÑEZ HARO V. DEL LLANO	Villagarcía del Llano	G16138679	CONGRESO AMPA	Convocatoria específica AMPAS, no es actividad Congresos
Asociación cultural de Bolilleras "El Coso"	Pedroñeras, Las	G02678308	"EL ARTE DE LOS BOLILLOS"	No es actividad Congresos
Asociación Convento de Santa María	Santa María del Campo Rus	G16475949	Congreso sobre Jorge Manrique	Renuncia

TERCERO. Disponer del crédito derivado de las anteriores concesiones por el importe total de 11.641,14 euros, según la distribución que se especifica en el punto Primero de este Decreto, con cargo a la aplicación presupuestaria 305 492 4800019 «AYUDAS A ENTIDADES CELEBRACIÓN DE CONGRESOS ».

CUARTO. El abono de la subvención se realizará en el plazo y forma establecidos en el artículo 21 de la Convocatoria señalada anteriormente, en su modalidad de pago total previa justificación de la ayuda concedida, con cargo a la aplicación presupuestaria 305 492 4800019 «AYUDAS A ENTIDADES CELEBRACIÓN DE CONGRESOS ».

QUINTO. El plazo de justificación de la ayuda finalizará el día 30 de noviembre de 2024. La falta de justificación o la justificación insuficiente producirá la pérdida del derecho de cobro total o parcial de la subvención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

SEXTO. El beneficiario de la presente concesión estará sometido a las actuaciones de comprobación y de control financiero que realice la Intervención de Fondos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca.

SÉPTIMO. Notificar la presente resolución a los interesados con indicación de los recursos procedentes y a la Intervención de Fondos. Igualmente, suministrar la información sobre esta concesión de ayuda a la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

OCTAVO. Ordenar que se publique la concesión de estas ayudas en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en la sede electrónica de la Diputación Provincial (<https://sede.dipucuenca.es>)

Contra esta mencionada resolución, que es definitiva y pone fin a la vía administrativa con arreglo al Art. 114 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puede interponerse, desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, recurso de reposición ante el Presidente de la Diputación Provincial de Cuenca en el plazo de un mes, o bien, a su elección, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cuenca en el plazo de dos meses, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la citada Ley 39/2015. Ulteriormente, y si el recurso de reposición fuera desestimado de manera expresa, -o presunta, que se produce por el mero transcurso del plazo de un mes sin notificar expresamente la resolución-, podría interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado mencionado en el plazo de dos meses, si la desestimación del recurso fuera expresa, o en el plazo de seis meses si esa desestimación fuera presunta, por venir así dispuesto en el art. 46,1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de su derecho a interponerse cualquier otro recurso o a ejercitar la acción que se estime pertinente.

Cuenca, a 14 de noviembre de 2.024.

Fdo.: MARÍA ÁNGELES MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Diputada de Cultura.

SERVICIO DE CULTURA

ANUNCIO

Con fecha 14 de noviembre de 2024, se ha resuelto la Convocatoria de Subvenciones de AYUDAS PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y/O EDUCATIVAS QUE REALIZAN LAS ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES DE ALUMNOS (AMPAS) por Decreto de la Presidencia Núm. 8413 del siguiente tenor literal:

“RESOLUCIÓN CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y/O EDUCATIVAS QUE REALIZAN LAS ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES DE ALUMNOS (AMPAS)”

Vista la Convocatoria de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinada a ayudas para actividades culturales y/o educativas que realizan las asociaciones de madres y padres de alumnos (ampas aprobada por Decreto de Presidencia Núm. 4591 de 5 de julio de 2024, el Informe de la Intervención de Fondos Núm. 910/2024 de fecha 4 de julio de 2024, así como la Propuesta de Resolución Provisional y Definitiva; examinada el resto de la documentación del expediente.

Visto que se han cumplido los trámites previos que exige la normativa vigente en materia de subvenciones que le es aplicable y con la convocatoria de esta subvención, que ha sido aceptada por los beneficiarios de la ayuda y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y concordantes.

DISPONGO:

PRIMERO. Conceder la ayuda destinada a la realización de las actividades culturales y/o educativas que realizan las asociaciones de madres y padres de alumnos (ampas) por el importe indicado y para la actividad que se señala:

Solicitante	Municipio	CIF	Actividad	Subvención concedida
C.P. Carrillo de Albornoz	Albalate de las Nogueras	G16176141	ACTIVIDADES CURSO 2023-2024	1.294,99 €
Albendea	Albendea	G72565013	MUSICOTERAPIA PARA NIÑOS	632,32 €
La Chopa	Alberca de Zancara, La	G16127144	ACTIVIDADES CURSO 2023-2024	761,67 €
San Antonio de Padua	Aliaguilla	G16154866	ACTIVACIÓN DEPORTIVA	978,32 €
San Bartolomé	Almarcha, La	G16196107	LUDOTECA VERANO	1.282,22 €
Natividad	Arcas	G16157299	TALLER CONQUISTA DE TOLEDO	740,84 €
Fermín Caballero	Barajas de Melo	G16121022	PROYECTO ACTIVIDADES	1.166,97 €
Fray Luis de León	Belmonte	G16026940	VAMOS A POR EL VERANO II	751,34 €
CRA Campos de la Alcarria	Buendía	G16107732	ABUELITO DIME TU	771,82 €
CRA Los Pinares	Campillo de Altobuey	G16118457	FIESTA DE FIN DE CURSO	679,25 €
El Pinar	Cañamares	G16169559	ACTIVIDADES CULTURALES Y EDUCATIVAS	1.186,30 €
C.P. Virgen del Pinar	Cañaveras	G16181257	PROYECTO CREANDO RECUERDOS	984,33 €
Elías Canetti	Cañete	G16120545	VISITA CULTURAL OCEANOGRÁFICA	978,32 €
Miguel de Cervantes	Cañizares	G16126724	ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES	387,20 €
C.P. Cervantes	Carboneras de Guadazaón	G16128712	VISITA CULTURAL MADRID Y EXP. PIXAR	820,03 €
San Isidro	Casas de Benítez	G16138034	DINAMIZAMPA: PARTICIPACIÓN FAMILIAR Y OCIO RESPONSABLE	738,96 €
Miguel Unamuno	Casas de Fernando Alonso	G16105587	ACTIVIDAD INTERCULTURAL	978,32 €

Arco Iris	Casasimarro	G16105900	TALLER INGLES	916,56 €
Maestra Josefa Bartolomé	Casasimarro	G16138794	ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS FAMILIARES	955,09 €
CEIP Ciudad Encantada de Cuenca	Cuenca	G16243875	LA IMPORTANCIA DE LA PRESERVACIÓN DE LA NATURALEZA	681,86 €
CEIP Fray Luis de León	Cuenca	G16036949	FIESTA FIN DE CURSO	544,99 €
Fuente del Oro	Cuenca	G16025298	CARNAVAL 2024	661,41 €
Hermanos Valdés	Cuenca	G16225922	PROYECTO CULTURAL CURSO 2023-2024	929,18 €
Santa Teresa	Cuenca	G16026221	ACTIVIDADES CURSO 2023-2024	1.086,56 €
San José Sagrada Familia	Cuenca	G16011553	DÍA DE LAS FAMILIAS 7 JUNIO	766,00 €
San Vicente de Paul	Cuenca	G16170417	DIA EN FAMILIA, FIESTA FIN DE CURSO	766,00 €
Isaac Albéniz	Cuenca	G16292872	VIAJE OCEANOGRÁFICO Y MUSEO CIENCIAS	742,41 €
Santa Ana	Cuenca	G16014821	FAMILIAS UNIDAD EN COMPAÑÍA	570,00 €
San Jorge	Graja de Iniesta	G16018681	TALLER INGLES	999,13 €
La Joya	Herrumblar, El	G16118317	TALLER CREACIÓN LITERARIA:IMAGINA Y CREA	1.258,63 €
San Bernardino de Siena	Hinojosa, La	G72895113	ACTIVIDADES FAMILIA Y VIAJE MADRID	1.282,22 €
El Arca	Iniesta	G16108847	JORNADA LITERARIA	1.360,86 €
El Torreón	Iniesta	G16187064	JORNADA LITERARIA	1.360,86 €
Cerro Molino	Ledaña	G16148256	VERANO DIVERTIDO 2024	1.722,10 €
El Campichuelo	Mariana	G16186074	REFUERZO EDUCATIVO	1.070,83 €
El Salero	Minglanilla	G16124117	VIAJE CULTURAL LAGUNAS DE RUIDERA Y CUEVA	967,00 €
San Miguel	Montalbo	G16138984	RECUPERACIÓN BIBLIOTECA ESCOLAR	927,41 €
CEIP Ntra. Señora Virgen de Manjavacas	Mota del Cuervo	G16031429	TALLER TECNICAS DE ESTUDIO	1.008,03 €
CEIP Santa Rita	Mota del Cuervo	G16311102		1.602,79 €
Inmaculada Concepción	Motilla del Palancar	G16112989	APRENDER DESDE LA EMOCIÓN	1.615,33 €
Hernando de Alarcón	Palomares del Campo	G16167496	DIA DE LA FAMILIA EN CONVIVENCIA	703,09 €
Purificación de Nuestra Señora	Pesquera, La	G16176828	INGLES, BAILE,DEPORTE,ROBOTICA	710,96 €
La Torre	Priego	G16169484	PARTICIPACIÓN SOCIOCULTURAL 2023-2024	674,78 €
Santísimo Cristo de la Caridad	Priego	G16146888	FOTOGRAFÍA TU REALIDAD	605,27 €
Félix Lorca	Provencio, El	G16157976	FIESTA FIN DE CURSO	639,32 €

Profesor Tierno Galván	Provencio, El	G16261406	JORNADAS DE CONVIVENCIA	821,05 €
Centro E.I. y E.P. Valdemembra	Quintanar del Rey	V16220717	TALLER PENSAMIENTO COMPUTACIONAL	1.150,11 €
CRA de Segóbriga	Saelices	G16015091	ACTIVIDADES CULTURALES	1.163,61 €
Ntra. Sra. de Belvis	San Lorenzo de la Parrilla	G16120198	ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	1.552,73 €
Río Turia	Santa Cruz de Moya	G16113284	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	860,78 €
Para la libertad	Sotos	G16125569	FOMENTO PARTICIPACIÓN FAMILIAR	1.329,40 €
San Antonio Talayuelas	Talayuelas	G16151128	PROYECTO EXTRAESCOLAR MULTIDEPORTE	1.450,49 €
Valle Verde	Valverde de Júcar	G16108821	JORNADAS CONVIVENCIA Y FIESTA FIN CURSO	957,88 €
El Prado	Vara de Rey	G16167264	TALLER DE MECANOGRAFIA	1.046,31 €
San Juan Bautista	Villaconejos de Trabaque	G16172827	TALLER ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL	1.102,28 €
Santa Bárbara	Villaescusa de Haro	G16120347	DIA DEL LIBRO, FIESTA INICIO DE CURSO Y VIAJE AL OCEANOGRAFIC	861,94 €
SEBAME	Villalba de la Sierra	G16108060	ACTIVIDADES CURSO 2023-2024	1.257,66 €
GUZQUEZ	Villamayor de Santiago	G16106528	ACTIVIDADES CURSO 2023-2024	1.099,00 €
Arco Iris	Villanueva de la Jara	G16117442	NOS DIVERTIMOS JUNTOS	710,96 €
CRA San José de Calasanz	Villarejo de Fuentes	G16155293	FIN DE CURSO EN FAMILIA	716,11 €
San Isidro	Villarejo Periesteban	G16168890	TALLER DE INGLÉS	1.470,95 €

SEGUNDO. Excluir las solicitudes que se relacionan a continuación por los siguientes motivos:

Solicitante	Municipio	NIF	Actividad	Motivo exclusión
Mangana CEIP El Carmen	Cuenca	G16112948	NATURALEZA Y FAMILIA	Falta proyecto
Centro Docente CRA Fermín Caballero	Leganiel	G44634699	ACTIVIDADES CULTURALES	Falta proyecto

TERCERO. Disponer del crédito derivado de las anteriores concesiones por el importe total de 59.813,14 euros, según la distribución que se especifica en el punto Primero de este Decreto, con cargo a la aplicación presupuestaria 305.320.4800126 CONVOCATORIA AYUDAS ASOCIACIONES ESCOLARES (AMPAS), del Presupuesto de Gastos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca para el año 2024.

CUARTO. El abono de la subvención se realizará en el plazo y forma establecidos en el artículo 23 de la Convocatoria señalada anteriormente, en su modalidad de pago total previa justificación de la ayuda concedida, con cargo a la aplicación presupuestaria 305.320.4800126 CONVOCATORIA AYUDAS ASOCIACIONES ESCOLARES (AMPAS) del Presupuesto de Gastos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca para el año 2024.

QUINTO. El plazo de justificación de la subvención concedida será como máximo el día 31 de octubre de 2024. La falta de justificación o la justificación insuficiente producirá la pérdida del derecho de cobro total o parcial de la subvención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

SEXTO. El beneficiario de la presente concesión estará sometido a las actuaciones de comprobación y de control financiero que realice la Intervención de Fondos de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca.

SÉPTIMO. Notificar la presente resolución a los interesados con indicación de los recursos procedentes y a la Intervención de Fondos. Igualmente, suministrar la información sobre esta concesión de ayuda a la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

OCTAVO. Ordenar que se publique la concesión de estas ayudas en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en la sede electrónica de la Diputación Provincial (<https://sede.dipucuenca.es>)

Contra esta mencionada resolución, que es definitiva y pone fin a la vía administrativa con arreglo al Art. 114 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puede interponerse, desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, recurso de reposición ante el Presidente de la Diputación Provincial de Cuenca en el plazo de un mes, o bien, a su elección, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cuenca en el plazo de dos meses, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la citada Ley 39/2015. Ulteriormente, y si el recurso de reposición fuera desestimado de manera expresa, -o presunta, que se produce por el mero transcurso del plazo de un mes sin notificar expresamente la resolución-, podría interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado mencionado en el plazo de dos meses, si la desestimación del recurso fuera expresa, o en el plazo de seis meses si esa desestimación fuera presunta, por venir así dispuesto en el art. 46,1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de su derecho a interponerse cualquier otro recurso o a ejercitar la acción que se estime pertinente.

Cuenca, a 14 de noviembre de 2024.

Fdo.: MARÍA ÁNGELES MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Diputada de Cultura.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 4779 de 10/07/2024), por Decreto nº 8376 de fecha 14 DE NOVIEMBRE DE 2024 ha dispuesto **LA CORRECCIÓN DE ERROR EN EL DECRETO DE APROBACIÓN DE LAS BASES DEL CONCURSO ESPECÍFICO PARA EL PUESTO DE JEFE/A DE SERVICIO DEL ÁREA DE EMPRENDIMIENTO.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

Advertido error material en el Decreto nº 7962, de fecha 05 de noviembre de 2024, del Expediente nº 1369465K, denominado «CONCURSO ESPECÍFICO JEFE DE SERVICIO DEL ÁREA DE EMPRENDIMIENTO Y RETO DEMOGRÁFICO» y al amparo de lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ÚNICO. Rectificar y subsanar el Decreto antedicho nº 7962, de fecha 05 de noviembre de 2024, en el sentido siguiente:

Donde dice:

«PRIMERO.- Aprobar las Bases para la provisión por el sistema de Libre Designación del siguiente puesto:

261 12001 JEFE/A DE SERVICIO. Dotación 1. A desempeñar por funcionario/a del Grupo A Subgrupo A1, Escala de Administración General/Especial, de cualquier Administración Pública, Nivel CD 28 Complemento Específico de 25.645,76 €. Forma de provisión es el Concurso Específico, abierto a otras Administraciones»

Debe decir:

«PRIMERO.- Aprobar las Bases para la provisión mediante Concurso específico del siguiente puesto:

261 12001 JEFE/A DE SERVICIO. Dotación 1. A desempeñar por funcionario/a del Grupo A Subgrupo A1, Escala de Administración General/Especial, de cualquier Administración Pública, Nivel CD 28 Complemento Específico de 25.645,76 €. Forma de provisión es el Concurso Específico, abierto a otras Administraciones»

El resto del Decreto queda inalterado.

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

SERVICIO DE PERSONAL

ANUNCIO

El Sr. Presidente de la Excma. Diputación Provincial de Cuenca, por delegación en la Diputada de Personal y Régimen Interno (Decreto nº 4779 de 10/07/2024), por Decreto nº 8377 de fecha 14 DE NOVIEMBRE DE 2024 ha dispuesto **LA CORRECCIÓN DE ERROR EN EL DECRETO DE APROBACIÓN DE LAS BASES DEL CONCURSO ESPECÍFICO PARA EL PUESTO DE JEFE/A DE SECCIÓN DE INNOVACIÓN.**

Lo que de acuerdo con lo establecido en el citado decreto se hace público para general conocimiento.

Advertido error material en el Decreto nº 7961, de fecha 05 de noviembre de 2024, del Expediente nº 1369524R, denominado «CONCURSO ESPECÍFICO JEFE DE SECCIÓN DE PROCESOS DE INNOVACIÓN (SIMAE)» y al amparo de lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ÚNICO. Rectificar y subsanar el Decreto antedicho nº 7961, de fecha 05 de noviembre de 2024, en el sentido siguiente:

Donde dice:

«PRIMERO.- Aprobar las Bases para la provisión por el sistema de Libre Designación del siguiente puesto:

241 14002 JEFE/A DE SECCIÓN DE PROCESOS DE INNOVACIÓN, MODERNIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA. Dotación 1. A desempeñar por funcionarios/as de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A1/A2, Ingeniería en Informática, Ingeniería de Telecomunicación, o Ingeniería Técnica en Informática de Gestión, Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas, Ingeniería Técnica de Telecomunicación. Nivel CD 26. Complemento Específico de 19.475,26 €. Su forma de provisión es el Concurso Específico »

Debe decir:

«PRIMERO.- Aprobar las Bases para la provisión mediante Concurso específico del siguiente puesto:

241 14002 JEFE/A DE SECCIÓN DE PROCESOS DE INNOVACIÓN, MODERNIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA. Dotación 1. A desempeñar por funcionarios/as de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A1/A2, Ingeniería en Informática, Ingeniería de Telecomunicación, o Ingeniería Técnica en Informática de Gestión, Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas, Ingeniería Técnica de Telecomunicación. Nivel CD 26. Complemento Específico de 19.475,26 €. Su forma de provisión es el Concurso Específico »

El resto del Decreto queda inalterado.

En Cuenca, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

NÚM. 3516

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Red Eléctrica de España, S.A.U. autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la ampliación, con tres nuevas posiciones, de la subestación Belinchón 400 kV, situada en el término municipal de Belinchón, en la provincia de Cuenca.

Red Eléctrica de España, S.A.U., en adelante Red Eléctrica, solicitó mediante escrito recibido a 26 de junio de 2023, autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la ampliación, con tres nuevas posiciones, de la subestación de Belinchón en el parque de 400 kV, en el término municipal de Belinchón, en la provincia de Cuenca.

La actuación consiste en el equipamiento de tres posiciones en la subestación Belinchón 400 kV para las nuevas líneas Manchega 1 y 2. Para ello, se prevé el equipamiento de una posición central y una posición de línea en la calle 3 y el equipamiento de una posición de línea en la calle 4. La línea existente de la calle 6 (Morata 2) será trasladada a la calle 3, a fin de habilitar el espacio necesario para la futura línea a 400 kV doble circuito, Manchega – Belinchón.

Red Eléctrica suscribió declaración responsable que acredita el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, según se establece en el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

El expediente fue incoado en la Dependencia de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Cuenca y se tramitó de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y con las disposiciones adicionales duodécima, segunda y tercera de la Ley 13/2003, de 23 de mayo, reguladora del contrato de concesión de obras públicas, habiéndose solicitado los correspondientes informes a las distintas administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general en la parte que la instalación pueda afectar a bienes y derechos a su cargo.

Se ha recibido contestación de la Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo de la Consejería de Fomento de la Junta de Castilla la Mancha de la que se establecen condicionados a la ejecución de las actuaciones a llevar a cabo por Red Eléctrica. Dicha contestación fue trasladada al Red Eléctrica quien manifestó su conformidad con la misma.

Preguntados el Ayuntamiento de Belinchón y la Dirección General de Calidad Ambiental de la Consejería de Desarrollo Sostenible de la Junta de Castilla la Mancha, no se recibió contestación por su parte, por lo que se entiende la conformidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 127.2 y 131.1 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Adicionalmente, la petición fue sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante Anuncio de la Dependencia de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Cuenca, hecho público en el Boletín Oficial del Estado núm. 239, de 6 de octubre de 2023 y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca núm. 118 de fecha 6 de octubre de 2023. No se recibieron alegaciones de ningún tipo en el trámite de información pública.

La Dependencia de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Cuenca emitió informe en relación con la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto presentado.

La ampliación de la subestación Belinchón 400 kV, con tres nuevas posiciones, se encuentra incluida en la planificación vigente, "Plan de Desarrollo de la Red de Transporte de Energía Eléctrica 2021-2026", aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2022 («Boletín Oficial del Estado» núm. 93, de 19 de abril de 2022). El citado proyecto pertenece al eje de actuación dedicado a la integración de renovables y resolución de restricciones técnicas del corredor La Mancha - Madrid.

Se remitió propuesta de resolución a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para la emisión de informe de acuerdo a lo dispuesto por el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, modificado en su artículo 127.6 por el artículo 32.3 del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. Transcurrido el plazo de emisión de este

informe de 15 días hábiles sin haberse obtenido contestación y de conformidad con la normativa anteriormente indicada, se considera informe favorable.

De acuerdo con los artículos 128 y 131 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, esta Dirección General de Política Energética y Minas resulta competente para resolver el procedimiento de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de las actuaciones objeto de esta propuesta de resolución.

De conformidad con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la propuesta de resolución de esta Dirección General ha sido sometida a trámite de audiencia de Red Eléctrica, el cual ha respondido al mismo manifestando su conformidad.

Tomando en consideración los principios de celeridad y economía procesal que debe regir la actividad de la Administración, resulta procedente resolver por medio de un único acto la solicitud de Red Eléctrica relativa a la concesión de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción.

Las citadas autorizaciones se van a conceder sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

Por todo ello, y en ejercicio de las competencias legalmente establecidas en el citado Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, esta Dirección General de Política Energética y Minas

RESUELVE

PRIMERO - OTORGAR A RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA para la ampliación, con tres nuevas posiciones, de la subestación Belinchón 400 kV, situada en el término municipal de Belinchón, en la provincia de Cuenca.

La ampliación de la subestación consiste en la instalación de dos nuevas posiciones, central y de línea, en la calle 3 y la instalación de una nueva posición de línea en la calle 4.

Asimismo, se prevé la trasposición de la línea Morata 2 de la calle 6 a la calle 2, con el fin de habilitar el espacio suficiente para la instalación de la futura línea aérea de transporte de energía eléctrica a 400 kV, doble circuito, Manchega – Belinchón.

Las características principales de la subestación Belinchón 400 kV son las siguientes:

- Tensión nominal: 400 kV.
- Tensión más elevada para el material (U_m): 420 kV.
- Tecnología: AIS.
- Instalación: convencional exterior.
- Configuración: Interruptor y medio.
- Intensidad de cortocircuito de corta duración: 50 kA.

La configuración y disposición general de la subestación de Belinchón 400 kV, tras la actuación contemplada, será la siguiente:

- Calle 3:
 - o Posición 1: Reserva.
 - o Posición 2: Central (a instalar).
 - o Posición 3: Morata 2 (a instalar).
- Calle 4:
 - o Posición 1: Morata 1 (ya equipada).
 - o Posición 2: Central (ya equipada).
 - o Posición 3: Manchega 1 (a instalar).
- Calle 5:
 - o Posición 1: Olmedilla (ya equipada).
 - o Posición 2: Central (ya equipada).

o Posición 3: Reserva.

Calle 6:

o Posición 1: Reserva.

o Posición 2: Central (ya equipada).

o Posición 3: Manchega 2 (ya equipada).

Calle 7:

o Posición 1: Colectora 1 Belinchón (ya equipada).

o Posición 2: Central (ya equipada).

o Posición 3: Minglanilla (ya equipada).

Calle 8:

o Posición 1: ADIF 1 (ya equipada).

o Posición 2: Central (ya equipada).

o Posición 3: ADIF 2 (ya equipada).

Calle 9: REA-1 (ya equipada).

SEGUNDO - OTORGAR A RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN para la ampliación, con tres nuevas posiciones, de la subestación Belinchón 400 kV, situada en el término municipal de Belinchón, en la provincia de Cuenca, en las condiciones especiales contenidas en el anexo de la presente Resolución.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 62.2.i) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría de Estado de Energía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Para el cómputo de los plazos por meses habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 30 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Madrid, 8 de octubre de 2024

EL DIRECTOR GENERAL,

Manuel García Hernández

ANEXO

La autorización administrativa de construcción se concede, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y con las condiciones especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y con las disposiciones reglamentarias que le sean de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo para la emisión de la Autorización de Explotación será de **dieciocho meses**, contados a partir de la fecha de notificación al peticionario de la presente Resolución.

3ª. El titular de la citada instalación deberá dar cuenta de la terminación de las obras al Órgano competente provincial, a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la Autorización de Explotación.

4ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa en modo alguno de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de cualesquiera autorizaciones adicionales que las instalaciones precisen, y, entre ellas, la obtención de las autorizaciones (o de la observancia de cualesquiera otras formalidades de control) que, en relación con los sistemas auxiliares y como condición previa a su instalación o puesta en marcha, puedan venir exigidas por la legislación de seguridad industrial y ser atribuidas a la competencia de las distintas Comunidades Autónomas.

5ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución si durante el transcurso del tiempo se observase incumplimiento, por parte del titular de los derechos que establece la misma, de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo oportuno expediente, acordará la anulación de la correspondiente Autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven de dicha situación, según las disposiciones legales vigentes.

6ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta para su ejecución las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas expresamente por él.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 3502

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 13 de Noviembre de 2024 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024"

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024", código de convenio número 16000055011981 con vigencia desde el día 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2024 que fue suscrito el 5 de Noviembre de 2024, de una parte por la representación empresarial ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE COMERCIO DE CUENCA y de otra, la FEDERACION PROVINCIAL DE SERVICIO, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT(FeSMC-UGT) de CUENCA Y FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS(CCOO-Servicios) de CUENCA en representación de las personas trabajadoras 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, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO, ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024**CAPÍTULO 1:****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1 Partes Firmantes**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT(FeSMC-UGT) de Cuenca y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Cuenca; y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Cuenca.

Artículo 2 Ámbito funcional y personal

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Quedan comprendidos en este convenio todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 1.3.c) y 2.1.^a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3 Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Provincia de Cuenca.

Artículo 4 Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga

La vigencia de este Convenio Colectivo será de un año, desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Dada la naturaleza del presente convenio que las partes asumen como transitorio y llegadas a las fechas en las que el acuerdo ha sido alcanzado, este convenio se entiende denunciado por ambas partes, pudiéndose iniciar las negociaciones de un próximo convenio.

Artículo 5 Condiciones más beneficiosas

Compensación y absorción. Garantías personales Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7 Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 8 Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades. En caso de acuerdo durante el período de consultas.

- El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

Artículo 9 Comisión Paritaria

1. De acuerdo a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 2 vocales nombrados por la parte empresarial y 2 nombrados por la parte sindical.

2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.
- j) Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 10 Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.o 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas.

CAPÍTULO 2 CONTRATACIÓN Y EMPLEO**Artículo 11 Periodo de prueba**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados y las técnicas tituladas, ni de un mes para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, sea cual sea la categoría profesional.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 12 Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora. Se entregará fotocopia del contrato a la representación sindical, así como de las prórrogas. En los casos de subcontratación la representación sindical de la Empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 13 Estabilidad en el empleo

Contrato indefinido Durante el tiempo de vigencia de este convenio y, salvo causa justificada, las empresas de 6 o más personas trabajadoras se obligan a mantener una plantilla compuesta por al menos un 65% del personal con contratos de carácter fijo.

Esos porcentajes no serán de aplicación a épocas de alta actividad tales como Navidad, rebajas, Semana Santa, Ferias o similares.

Se excluyen del cómputo los contratos formativos, de interinidad, de inserción, de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.

Artículo 14 Contrato de fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato podrá formalizarse también a tiempo parcial.

Artículo 15 Contrato de duración determinada

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse por una duración de 9 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16 Contrato a tiempo parcial

La empresa y la persona trabajadora podrán pactar por escrito, bien en el contrato inicial o bien con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias de hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado no tenga una jornada inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En todo caso la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida y con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación al contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17 Contrato para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 3.i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 18 Contrato de formación en alternancia

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 2.m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 19 Cambio de empresario

Sucesión de empresa Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 20 Jubilación parcial y contrato de relevo

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que reúna los requisitos legales para ello, y de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho consentimiento, cuya concesión es facultativa, llevará aparejado para la persona trabajadora solicitante, caso de obtenerse, la pérdida de cualquier otra ayuda a la jubilación establecida en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 21 Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 22 Modificación de condiciones de trabajo

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23 Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 7 de dicho artículo, se establece prioridad de permanencia, a las personas trabajadoras con mayores cargas familiares, que tengan a su cargo hijos, hijas o personas dependientes.

Artículo 24 Movilidad funcional

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 4 RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 25 Criterios generales**

1 Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2 La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterada sin que constituya conformidad alguna.

3 La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo, les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un o una representante legal de las personas trabajadoras si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los delegados o las delegadas sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oído/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de personas trabajadoras afiliadas a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa.

4 Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.

5 Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 26 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1 Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2 No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3 La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

4 El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.

5 Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6 Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

7 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

8 No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.

9 Discutir con compañeros o compañeras de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

10 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.

11 Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

12 La falta de aseo durante el trabajo.

13 La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 27 Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.

2. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.

3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.

5. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros o compañeras de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.

6. Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave. Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.
7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa. Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un período de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.
8. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
9. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.
12. Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
13. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.
14. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida lo no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
17. Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 28 Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos o más días al mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta. Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido al empleado o la empleada y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar

a un tercero y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

4. Apropiarse de productos, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.

9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo. Se considerará como falta grave cuando se haya producido en una única ocasión. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo constituirá causa de despido disciplinario en los términos previstos en el artículo 54 apartado 2 f) del Estatuto de los Trabajadores.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

12. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

13. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, otras personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a las que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

15. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 29 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a Por faltas leves:

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

b Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

- Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 30 Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

a Faltas leves: diez días.

b Faltas graves: veinte días.

c Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el «dies a quo» de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

CAPÍTULO 5. SALUD LABORAL

Artículo 31 Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 32 Vigilancia de la salud

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud, como mínimo, a través de una revisión médica anual, específica del puesto de trabajo, que tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo si coincide dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.

Artículo 33 Riesgo durante el embarazo y la lactancia

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34 Ropa de trabajo

Las empresas que a la firma del presente convenio vinieran entregando algún tipo de uniforme o ropa de trabajo a sus empleados y empleadas, garantizarán el buen estado de la misma para el desempeño del trabajo, sustituyendo las prendas conforme vayan deteriorándose.

CAPÍTULO 6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 35 Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrá acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua,

entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 36 Medidas específicas en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y la discriminación de personas LGTBI en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras 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.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedi-

miento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

- e) Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- f) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.
4. Las medidas del protocolo LGTBI, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personar LGTBI quedarán definidas en el anexo 3 del presente convenio.

CAPÍTULO 7 FORMACIÓN

Artículo 37 Formación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ejercicio de estos derechos se garantizará la ausencia de discriminación, tanto directa o indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 38 Formación en manipulación de alimentos

Con arreglo al artículo anterior, la empresa correrá con el coste de la formación para la obtención del carnet de manipulador de alimentos, cuando dicha formación sea necesaria para el desarrollo de las funciones de la persona trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO 8 DERECHOS SINDICALES

Artículo 39 Representación de las personas trabajadoras

Se entenderá por representación de las personas trabajadoras a los comités de empresa o y delegados o delegadas de personal y a los delegados o las delegadas sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 40 Organizaciones Sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 41 Cargos sindicales

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42 Comités de Empresa, delegados y delegadas de personal

Crédito Horario El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se verá incrementado en 7 horas mensuales para todos los delegados y todas las delegadas de personal y miembros de comité de empresa.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo en el seno de la empresa que los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal, que hayan sido elegidos/as en la misma candidatura, acumulen su crédito horario en uno/a o varios/as de ellos/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. En caso de discrepancia sobre este punto, las partes acudirán a la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en un plazo de diez días.

CAPÍTULO 9 CUESTIONES SOCIALES**Artículo 43 Complementos de I.T.**

En caso de Incapacidad Temporal, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, mientras dure la relación laboral y durante el plazo de 12 meses, de la siguiente forma:

1. Incapacidad temporal por contingencias profesionales: 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
2. Incapacidad temporal por contingencias comunes:
 - a) Si la I.T. conlleva hospitalización, intervención quirúrgica, inmovilización de miembros o tratamientos oncológicos: 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
 - b) En el resto de supuestos: 100% de la base reguladora desde el cuarto día de la baja.

En este caso, si transcurrido un año desde el inicio de la I.T., la persona trabajadora no ha tenido ninguna otra situación de I.T.(de las no incluidas en los apartados 1 y 2a de este artículo) recibirá por parte de la empresa el complemento correspondiente al 100% de la base reguladora de los tres primeros días que no recibió en su momento.

Artículo 44 Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras que garantice 15.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 45 Ayuda por jubilación

Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma y que se jubilen durante la vigencia del convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, 8 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 5 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 4 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años, 3 mensualidades.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el salario real.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 65 años de edad y seis meses más la persona trabajadora no solicitase la jubilación perdería el derecho a este complemento.

CAPÍTULO 10 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 46 Jornada laboral**

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo es de 1800 horas anuales.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. En caso de discrepancia tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras con cargas familiares.

Artículo 47 Descanso semanal

El descanso semanal, a excepción de lo establecido en el artículo 54, será de día y medio ininterrumpido comprendiendo, como regla general, el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

En aquellas empresas en las que por razones objetivas no se pudiera dar el descanso ininterrumpido, de acuerdo con el artículo 6 del RD 1561/1995 se podrá separar el medio día de descanso, en cuyo caso se compensará a la persona trabajadora de una de las siguientes formas:

- a Dos días de descanso separados, es decir añadiendo medio día más al descanso semanal, de tal manera que el descanso semanal pudiera ser de dos días completos, o bien un día completo y dos medios días.
- b Por cada siete semanas en las que se separe el medio día de descanso y no se añada otro medio día como dice al apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de un sábado libre completo, que disfrutará a su elección, comunicándolo con 15 días de antelación a la empresa.

Artículo 48 Horarios especiales en fiestas y ferias

Durante la semana central de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro de trabajo, se trabajarán tres tardes, cubiertas por las personas trabajadoras, preferentemente de forma voluntaria, compensándose de la siguiente forma:

- Quien trabaje una tarde, medio día libre
- Quien trabaje dos tardes, un día libre
- Quien trabaje las tres tardes dos días libres de los cuales uno será de libre disposición de la persona trabajadora.

Para la localidad de Cuenca la consideración de fiestas patronales será la semana central de la Feria de San Julián mientras que durante las Fiestas de San Mateo sólo se trabajará durante la jornada de mañana

Artículo 49 Calendario laboral

La empresa y las personas trabajadoras confeccionarán a primeros de cada año el calendario anual relativo a horario, jornada. Cualquier discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria.

Artículo 50 Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones mínimo de treinta días naturales.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio de acuerdo con el cuadro de salarios que figuran en el anexo de condiciones económicas.

En cuanto a la fijación de períodos de disfrute de las mismas, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo las partes convenir la división en dos del período total.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 51 Flexibilidad horaria

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el 20% de la jornada anual fijada en este convenio, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La distribución irregular podrá afectar a la jornada diaria, sin superar las 9 horas de trabajo al día, así como a la jornada semanal sin superar las 50 horas a la semana.

La compensación de las diferencias, por defecto o por exceso, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada deberá hacerse en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 52 Trabajo en domingos y festivos

Respetando en todo caso lo dispuesto en la Ley 2/2010 de Comercio de Castilla-La Mancha o norma que la sustituyera, el régimen de trabajo en domingos y festivos será el siguiente:

- 1 Voluntariedad. El trabajo en domingos y festivos se realizará siempre de forma voluntaria, aunque se trate de domingos y festivos habilitados para la apertura de establecimientos comerciales. Esta voluntariedad deberá expresarla la persona trabajadora para cada uno de los domingos y festivos.

2 Descanso compensatorio. Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente decidan trabajar un domingo o festivo, deberán disfrutar el descanso correspondiente al domingo o festivo trabajado en la misma semana o la siguiente.

3 Remuneración del trabajo en domingos o festivos. Además del descanso compensatorio establecido en el apartado anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho al abono del plus de domingos y festivos regulado en el artículo 73 salvo que se opte por generar otra hora más libre adicional por cada hora trabajada en domingo o festivo. Estas horas se acumularán en días completos que se disfrutarán a voluntad de la persona trabajadora, pudiendo añadirse al período de vacaciones, etc.

El régimen establecido en el presente artículo no será de aplicación, ni en cuanto a la voluntariedad de la prestación de servicios ni en cuanto a las compensaciones señaladas al personal que fuese contratado para prestar sus servicios exclusivamente en domingos y festivos.

Se respetarán en todo caso los acuerdos más beneficiosos que tengan las empresas con las personas trabajadoras

Artículo 53 Trabajo nocturno

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 54 Licencias y permisos

1. Permisos retribuidos La persona trabajadora, previo aviso, y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante que dure el hecho causante.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 Kms(300 Km ida y vuelta), el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, 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.
- i) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos e hijas menores de 18 años, o de familiares hasta primer grado de consanguinidad discapacitados o discapacitadas dependientes; viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- j) Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.
- k) En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- l) Ausencia por fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

2. Permisos no retribuidos

La persona trabajadora, preavisando con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a disfrutar de un día recuperable por asuntos propios al año. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de una persona trabajadora por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa. Este permiso no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 55 Maternidad y paternidad

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 56 Permiso de lactancia

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad en cuyo caso se tendrán derecho a veintidós días laborables de permiso.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 57 Excedencias por cuidado de hijos y familiares

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO 11 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 58 Clasificación del personal

El personal afectado por este convenio se clasificará profesionalmente en áreas funcionales o departamentos y en grupos profesionales.

Artículo 59 Áreas funcionales

1. Área funcional I. Administración: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.
2. Área funcional II. Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.
3. Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.
4. Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.
5. Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

Artículo 60 Grupos profesionales

1. Grupo profesional I. Dirección.

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulación universitaria (diplomatura, licenciatura, grado o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

La persona empleada ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultada para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una

línea de actuación, sobre un conjunto de personas empleadas, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

2. Grupo profesional II. Técnicos, técnicas, coordinadores y coordinadoras.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a bachiller, ciclo formativo de grado superior o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del grupo profesional de nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que lo soliciten, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros y las compañeras del grupo profesional de nivel III o de nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que estos y estas desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

3. Grupo profesional III: Especialistas y profesionales

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a educación secundaria, ciclo formativo de grado medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional de nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

4. Grupo profesional IV. Inicial

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a enseñanza primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado.

La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Artículo 61 Niveles salariales y categorías profesionales

1. Categorías del grupo profesional I.

• Nivel Salarial 1:

* Director/a: Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo

• Nivel Salarial 2:

* Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a (Titulado de grado superior): Es quien en virtud de un título universitario de grado superior, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

• Nivel Salarial 3:

* Supervisor/a (Jefe de División): Es quien asume la dirección superior de varios establecimientos.

• Nivel Salarial 4:

* Jefe/a de departamento (Encargado General, Jefe de personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas): Es quien a las órdenes de un director o una directora, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del departamento a su cargo.

• Nivel Salarial 7:

* Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a (Titulado de grado medio): Es quien en virtud de un título universitario de grado medio, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

• Nivel Salarial 14:

* Ayudante Técnico Sanitario

2. Categorías del grupo profesional II

• Nivel Salarial 5:

* Dependiente/a Mayor.

• Nivel Salarial 6:

* Jefe/a administrativo/a: Es quien está al frente de las tareas administrativas de la empresa, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

• Nivel Salarial 7:

* Jefe/a de establecimiento (Jefe de sucursal o supermercado, Jefe de grupo): Es quien está al frente de un establecimiento, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

* Encargado/a de logística (Jefe de almacén, Jefe de grupo): Es quien que está al cargo de un almacén, teniendo a su cargo la coordinación de las tareas de reposición, recepción, conservación y marcaje de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a clientes o a otros establecimientos de la empresa.

* Encargado/a de servicio técnico (Jefe de grupo): Es quien que está a cargo del servicio de diseño, instalación montaje, mantenimiento y reparación de los bienes objeto de venta de la empresa

* Encargado/a de servicios auxiliares (Jefe de grupo): Es quien está a cargo de alguno de los servicios auxiliares, merchandising y reposición, mantenimiento y limpieza, etc.

• Nivel Salarial 8:

* Encargado/a de servicio técnico (Jefe de grupo): Es quien que está a cargo Secretario/a.

• Nivel Salarial 9:

* Jefe/a de sección administrativa: Es quien está al frente de una sección administrativa con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

• Nivel Salarial 10:

* Jefe/a de sección comercial (Jefe de servicio mercantil): Es quien está al frente de una sección comercial con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

* Jefe/a de sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Jefe de sección de servicio): Es quien está al frente de una sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

* Técnico/a de servicios auxiliares (Dibujante, Escaparatista): Es quien, dentro del área funcional de servicios auxiliares, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

• Nivel Salarial 11:

* Técnico/a administrativo (Contable, Taquimecanógrafo): Es quien, dentro del área funcional de administración, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

• Nivel Salarial 12:

* Técnico/a comercial (Encargado de establecimiento, Vendedor-Comprador, Intérprete): Es quien a las órdenes del jefe o de la jefa de departamento correspondiente, se ocupa de buscar nuevos clientes, ofrecerles los productos de la empresa y concretar ventas, también se incluye aquí al profesional que se ocupa de buscar proveedores y ejecuta las compras de los productos.

* Técnico/a de logística: Es quien, dentro del área funcional de logística, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

• Nivel Salarial 15:

* Técnico/a de servicio técnico (Jefe de taller): Es quien, dentro del área funcional de servicio técnico, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

3. Categorías del grupo profesional III

• Nivel Salarial 11:

* Cajero/a: Es la persona trabajadora responsable del cobro de las ventas al contado.

• Nivel Salarial 13:

* Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que realiza trabajos administrativos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, elaboración de contabilidad, liquidación de seguros sociales y elaboración de nóminas etc.

* Dependiente/a: Es la persona trabajadora encargada de realizar las ventas en establecimiento comercial, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras.

* Televendedor/a: Es la persona trabajadora encargada de captar clientes y efectuar ventas a través de medios telemáticos o teleinformáticos.

• Nivel Salarial 15:

* Viajante (Corredor de plaza): Es quien realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras que trabajen bajo el sistema de preventa o autoventa.

• Nivel Salarial 16:

* Especialista A de logística (Profesional de oficio de 1ª): Es la persona trabajadora que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, traspaleas eléctricas etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos. También se incluye a las personas trabajadoras que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.

* Especialista A de servicio técnico (Profesional de Oficio de 1ª, Cortador): Es la persona trabajadora que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.

* Especialista A de servicios Auxiliares (Profesional de oficio de 1ª): Es la persona trabajadora que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales etc. Se incluyen en esta categoría a los profesionales dedicados al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

• Nivel Salarial 17:

* Especialista B de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Capataz, Conserje).

• Nivel Salarial 18:

* Especialista C de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Profesional de oficio de 2ª, Conductor- Repartidor).

4. Categorías del grupo profesional IV

• Nivel Salarial 19:

* Auxiliar administrativo/a.

* Auxiliar A de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Profesional de oficio de 3ª, Mozo especializado, Delinante, Rotulista, Visitador, Cobrador, Ayudante de cortador).

• Nivel Salarial 20:

* Auxiliar de Caja.

* Auxiliar B de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Ayudante de servicios)

• Nivel Salarial 21:

* Ayudante de Dependiente/a.

• Nivel Salarial 22:

* Auxiliar C de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Mozo, Empaquetador, Cosedor de sacos, Repasador de medias, Ascensorista, Telefonista, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Personal de limpieza).

CAPÍTULO 12 CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 62 Conceptos económicos

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos.

Artículo 63 Salario Base

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en el Anexo de Condiciones Económicas.

El antiguo plus convenio 1 se incorpora al salario base a partir del 1 de enero de 2022 y en consecuencia el plus convenio 2, pasa a llamarse plus convenio.

Artículo 64 Incrementos Salariales

Para el año 2024, se incrementará un 3% sobre los conceptos económicos que se indican en el convenio

Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 65 Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada) y plus compensatorio

Se mantienen con el nombre de Complemento ad personam 1, los complementos ad personam derivados de la antigüedad consolidada que tuviesen las personas trabajadoras.

Todos los trabajadores, con un mínimo de dos meses de antigüedad recibirán un plus compensatorio, establecido en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 66 Complementos de vencimiento superior a un mes

A) Gratificaciones Extraordinarias:

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Julio, serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una. Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

- La de Navidad el 22 de Diciembre, y si este fuese festivo, el día laboral inmediato anterior.

- La de Julio el 15 y si este fuese festivo, el día inmediato anterior.

Cada gratificación estará constituida por el salario que para cada categoría figura en el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio.

El importe de dicha gratificación será prorrateable al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

B) Gratificaciones en función de las ventas o beneficios:

El importe de la gratificación de beneficios será como mínimo de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario que para cada categoría establece el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio

Dicha gratificación se abonará dentro del primer trimestre de cada año y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

C) Promoción Cultural Con esta finalidad todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio tendrán derecho a una paga de media mensualidad, calculada sobre el salario que para cada categoría figura el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio y que se abonará por las empresas dentro de la primera quincena del mes de octubre de cada año. Su cómputo será anual.

Artículo 67 Otros pluses y complementos

1. Gratificación especial por idiomas:

Las personas trabajadoras con conocimiento acreditado ante su empresa de una ó más lenguas ó idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% del salario base de su categoría por cada idioma.

2. Gratificación por ornamentación de escaparates:

El personal que no estando clasificado como escaparatasta y realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, un plus del 10% del salario base de su categoría y Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada) y Plus compensatorio.

3. Plus de Transporte

Tendrán derecho a él aquellas personas trabajadoras que a 31 de mayo de 1982 vinieran percibiéndolo en sus empresas. Su cuantía será la establecida en el anexo de condiciones económicas

Artículo 68 Incentivos

Las empresas, de acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, podrán establecer sistemas de incentivos para incrementar las retribuciones establecidas en este convenio.

Artículo 69 Plus Convenio y Complemento ad personam 2

Todas las personas trabajadoras percibirán un plus convenio cuya cuantía se establece en el Anexo de Condiciones Económicas. Este plus convenio es el antiguo plus convenio 2 y no tiene carácter revalorizable.

Las personas trabajadoras que a fecha de 29/09/2017 estuviesen cobrando el antiguo Complemento a la Protección Familiar, seguirán cobrando, con el nombre de Complemento ad Personam 2, siempre y cuando cumplan las condiciones que se requerían para cobrarlo, en las cantidades que se determinan en el anexo de condiciones económicas. Este complemento no tendrá carácter revalorizable.

Artículo 71 Dietas

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en la persona trabajadora la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán una dieta en tales circunstancias, cuya cuantía es la que figura en el anexo de condiciones económicas.

Si por causas debidamente justificadas, las cantidades señaladas no fueren suficientes para atender el gasto efectivamente producido, se abonará por la empresa la diferencia.

Pernocta: Se abonarán los gastos que se justifique por este concepto, siempre que el establecimiento sea de categoría acorde al trabajo que origina el desplazamiento.

Artículo 71 Cálculo del salario hora

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = (\text{SB} + \text{CaP1} + \text{PComp}) / \text{HJ}$$

SB: Salario Base Anual

CaP1: Complemento ad Personam 1 (Antigüedad consolidada) Anual.

PComp.: Plus compensatorio Anual

HJ: Horas de Jornada Anual

Artículo 72 Plus de domingos y festivos

Las horas realizadas en festivos del artículo 52 de este convenio se abonarán con un complemento del 50% del salario hora. El cálculo del salario hora será el resultante de la aplicación de la fórmula establecida en el artículo anterior de este convenio.

Artículo 73 Complemento por horas extraordinarias y trabajo nocturno

1. Complemento por horas extraordinarias: El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 72 de este convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias con un incremento del 75% en las horas extraordinarias realizadas en días laborables y el 150% de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos.

2. Trabajo nocturno: El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 72 de este convenio servirá de base para determinar el complemento del 25% de las horas nocturnas.

Artículo 74 Retribución de los contratos formativos

1. Contrato de formación en alternancia:

- Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

- Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

2. Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

ANEXO 1

ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS.

G.P.	Administración	Ventas	Logística	Servicio Técnico	Servicios	N.S
					Auxiliares	
I	Director/a					1
	Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a					2
	Supervisor/a					3
	Jefe/a de departamento					4
	Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a					7
	Ayudante Técnico/a Sanitario/a					14

II		Dependiente/a Mayor				5
	Jefe/a Administrativo/a					6
		Jefe/a de Establecimiento	Encargado/a			7
	Secretario/a					8
	Jefe/a de sección administrativa					9
		Jefe/a de sección comercial	Jefe/a de sección			10
					Técnico de servicios auxiliares	10
	Técnico/a administrativo/a					11
		Técnico/a comercial	Técnico/a de logística			12
			Técnico/a de servicio técnico		15	

III					Cajero/a	11
	Oficial administrativo/a	Dependiente/a				13
		Televendedor/a				13
		Viajante				15
					Especialista A	16
					Especialista B	17
					Especialista C	18
IV	Auxiliar administrativo/a				Auxiliar A	19
					Auxiliar de caja	20
					Auxiliar B	20
		Ayudante de dependiente/a				21
					Auxiliar C	22

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS AÑOS 2024 (incremento 3%)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
63	Salario Base		
	• Nivel Salarial 1	1196,04 €	18538,56 €
	• Nivel Salarial 2	1165,13 €	18059,45 €
	• Nivel Salarial 3	1146,61 €	17772,40 €
	• Nivel Salarial	1134,23 €	17580,50 €
	• Nivel Salarial 5	1116,54 €	17306,38 €
	• Nivel Salarial 6	1095,19 €	16975,42 €
	• Nivel Salarial 7	1077,57 €	16702,26 €
	• Nivel Salarial 8	1068,23 €	16557,62 €
	• Nivel Salarial 9	1059,98 €	16429,74 €
	• Nivel Salarial 10	1048,18 €	16246,78 €
	• Nivel Salarial 11	1037,06 €	16074,36 €
	• Nivel Salarial 12	1030,97 €	15980,01 €
	• Nivel Salarial 13	1027,22 €	15921,89 €
	• Nivel Salarial 14	1018,77 €	15790,98 €
	• Nivel Salarial 15	1015,62 €	15742,13 €
	• Nivel Salarial 16	1005,72 €	15588,70 €
	• Nivel Salarial 17	989,97 €	15344,60 €
	• Nivel Salarial 18	986,03 €	15283,45 €
	• Nivel Salarial 19	959,93 €	14878,90 €
	• Nivel Salarial 20	948,75 €	14705,68 €
	• Nivel Salarial 21	943,85 €	14629,69 €
	• Nivel Salarial 22	939,98 €	14569,66 €

44	Seguro de Accidentes	15.000,00 €	
45	Ayuda por jubilación	0	
0	• a los 60 años	8 mensualidades	
0	• a los 61 años	7 mensualidades	
0	• a los 62 años	6 mensualidades	
0	• a los 63 años	5 mensualidades	
0	• a los 64 años	4 mensualidades	
0	• a los 65 años	3 mensualidades	
65	Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada)	La que corresponda tras la supresión del complemento de antigüedad (01/01/2012)	
0	Plus compensatorio	60,34 €	935,14 € anual

68	Gratificación especial por idiomas	10% del Salario Base	
0	Gratificación por ornamentación de escaparates	10% del Salario Base + Comp. ad Personam 1 + Pcomp	
0	Plus Transporte (quien lo percibiera a 31/05/1982)	0,36€ por día efectivo de trabajo	
70	Plus Convenio	30,00€	465,00€
0	Complemento ad Personam 2 (antiguo CPF) no es un concepto revalorizable	0	
0	• Casado o pareja de hecho sin hijos	49,93 €	773,92 €
0	• Con 1 hijo/a a cargo menor de edad	56,15 €	870,33 €
0	• Con 2 hijos/as a cargo menores de edad	63,03 €	976,97 €
0	• Con 3 o más hijos/as a cargo menores de edad	69,59 €	1.078,65 €
71	Dietas	0	
0	• Comida	11,9274 €	
0	• Cena	11,9274 €	
0	• Pernoctación	Gastos justificados en establecimiento acorde al trabajo a realizar	
73	• Plus de domingos y festivos	50% sobre la hora ordinaria	
74	Horas extraordinarias y en festivo	0	
0	• En día laborable	75% sobre la hora ordinaria	
0	• En domingo o festivo	150% sobre la hora ordinaria	
0	• Horas nocturnas	25% sobre la hora ordinaria	
75	Contrato de formación en alternancia	0	
0	• 1er año	60% categoría profesional correspondiente	
0	• 2ª año	75% categoría profesional correspondiente	
	Contrato para la obtención de la práctica profesional.	La fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.	

ANEXO 3

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir;

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en ausencia de ésta, por personas trabajadoras designadas o elegidos entre ellas. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

De todas las testimoniales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **la empresa**, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc.)

MEDIDAS PROTOCOLO LGTBI**Medidas acceso al empleo**

- Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.
- La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.
- Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas lgtbi especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.
- Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Medidas clasificación y promoción profesional

- Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas lgtbi, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas lgtbi por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).
- Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
- En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Medidas formación, sensibilización y lenguaje

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas Lgtbi recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lgtbi.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.
 - Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.
-

ADMINISTRACIÓN LOCAL

NÚM. 3497

AYUNTAMIENTO DE CUENCA

ANUNCIO

CONVOCATORIA DE AYUDAS EN ESPECIE DESTINADAS A CALEFACTAR HOGARES BASES**PRIMERA. Objeto y finalidad**

El objeto de esta convocatoria es la concesión de ayudas en especie destinadas a proveer de leña para calefactar hogares a unidades familiares del municipio de Cuenca y sus pedanías.

En virtud de lo establecido en el artículo 33.1 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, Ley 39/2015), y dado que la entrega de la leña debe producirse lo antes posible, este procedimiento se tramitará de urgencia, por lo que se reducirán a la mitad los plazos establecidos para el procedimiento ordinario, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos.

SEGUNDA. Cuantía de las ayudas

La cantidad máxima de leña a conceder en cada ayuda será de 1.000 kg.

Sólo se concederá una ayuda por unidad familiar. Las asociaciones vecinales podrán presentar y gestionar solicitudes de terceros siempre que vayan acompañadas de las correspondientes acreditaciones de la representación en los términos establecidos en el artículo 5 de la Ley 39/2015.

TERCERA. Compatibilidad de las ayudas

Las ayudas objeto de esta convocatoria serán compatibles con cualesquiera otras concedidas por las Administraciones Públicas para los mismos fines.

CUARTA. Beneficiarios de las ayudas

Podrán ser beneficiarios de las ayudas las personas físicas para sí mismas o para su unidad familiar que reúnan los requisitos exigidos por estas bases. A los efectos de esta convocatoria, se consideran integrantes de la unidad familiar todas aquellas personas que estén empadronadas en el mismo domicilio.

QUINTA. Requisitos

Para la obtención de las ayudas, los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

Generales:

1. Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como de las obligaciones por reintegro de subvenciones.
2. No estar incurso en causa de prohibición para obtener la condición de beneficiario de la ayuda.

El cumplimiento de los requisitos generales se acreditará mediante declaración responsable incluida en la solicitud.

Específicos:

1. Ser mayores de edad o menores emancipados.
2. Estar empadronados en el municipio de Cuenca en fecha anterior a la de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.
3. Contar con ingresos no superiores en su cuantía a los indicados en la siguiente tabla, que toma como base el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido para 2024:

N.º personas en la unidad familiar	Límite de ingresos	Cantidad anual
1	SMI	15.876 €
2	SMI + 25%	19.845 €

3	SMI + 50%	23.814 €
4	SMI + 75%	27.783 €
5 o más	SMI + 100%	31.752 €

SEXTA. Renta de la unidad familiar

La renta de la unidad familiar se determinará computando todas aquellas rentas que perciba la unidad familiar y dividiéndola por el número de miembros que la componen.

SÉPTIMA. Cuantía total y procedimiento de concesión

La cuantía total de esta convocatoria es de 15.000 € y dado que el crédito necesario para concederlas está incluido en la modificación presupuestaria aprobada inicialmente en la sesión plenaria municipal celebrada el día 28 de octubre, sometida actualmente a información pública, la concesión de las ayudas queda condicionada a la vigencia y suficiencia del correspondiente crédito presupuestario en el momento de resolución de la concesión.

Teniendo en cuenta el interés social de las ayudas, estas se concederán en régimen de concesión directa mediante convocatoria abierta, al amparo de lo establecido en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Las solicitudes se tramitarán y resolverán teniendo en cuenta el orden de presentación hasta agotar el crédito presupuestario destinado al efecto.

OCTAVA. Instrucción y resolución del procedimiento de concesión

El Área de Intervención Social Municipal (AIS) se encargará de instruir el procedimiento de concesión. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención de la ayuda, la concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Cooperación formulará la correspondiente propuesta a la Junta de Gobierno Local, órgano al que corresponderá la resolución de esta convocatoria.

NOVENA. Solicitudes. Lugar y plazo de presentación

Las solicitudes deberán formularse en el modelo que figura como Anexo a esta convocatoria y estarán a disposición de los solicitantes en los centros sociales de Villarromán (C/ Río Fresneda, s/n) y Pozo de las Nieves (C/ Segóbriga, s/n), así como en la página web municipal (www.cuenca.es).

Las solicitudes se presentarán en el Registro general de documentos del Ayuntamiento o en cualesquiera de los indicados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015. El plazo de presentación será de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

La presentación de las solicitudes implicará la autorización al Ayuntamiento de Cuenca para que realice cuantas gestiones (incluidas las consultas a los registros oportunos) sean necesarias para la tramitación de estas ayudas.

Las sucesivas publicaciones que afectan a este procedimiento se efectuarán a través de la página web del Ayuntamiento de Cuenca (www.cuenca.es).

DÉCIMA. Documentación a presentar por los solicitantes

Solicitud, según el modelo adjunto.

Fotocopia de la Declaración de la Renta correspondiente al ejercicio 2023.

En el caso de que el solicitante no haya presentado Declaración de Renta y no estuviera obligado a presentarla, deberá aportar un certificado negativo de Renta acreditativo de las imputaciones que le consten a la Agencia Tributaria.

El AIS podrá solicitar cualquier otra documentación complementaria no especificada anteriormente y que resulte necesaria para valorar la solicitud.

DECIMOPRIMERA. Forma de pago y justificación de la ayuda

Dado que se trata de una ayuda en especie, los beneficiarios de las ayudas no percibirán cantidad económica alguna, sino que una vez concedida la ayuda, el Ayuntamiento realizará directamente el pago a la empresa suministradora de la leña contra la presentación de la correspondiente factura y cuando haya comprobado la entrega de aquella a los beneficiarios; estos o sus representantes deberán retirar la cantidad de leña correspondiente en las instalaciones que el Ayuntamiento les indicará en su momento.

En el momento de recoger la leña, los beneficiarios o sus representantes firmarán un recibí que servirá como documento justificativo de la ayuda concedida.

DECIMOSEGUNDA. Incumplimiento

El incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de las ayudas podrá dar lugar a la declaración de pérdida de las mismas.

DECIMOTERCERA. Recursos

Contra la publicación de esta convocatoria, que agota la vía administrativa, podrá interponerse Recurso potestativo de Reposición ante la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Cuenca en el plazo de un mes desde su publicación, así como Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cuenca en el plazo de dos meses desde la publicación.

ANEXO

SOLICITUD DE AYUDAS EN ESPECIE DESTINADAS A CALEFACTAR HOGARES

1.- DATOS DEL SOLICITANTE

APELLIDOS:		
NOMBRE:	DNI:	NIE:
FECHA DE NACIMIENTO:	DOMICILIO:	
MUNICIPIO:	C.P. :	
TEL. FIJO:	TEL. MÓVIL 1:	TEL. MÓVIL 2:
Correo electrónico:		
Número de miembros de la unidad familiar:		

2.- DATOS DEL REPRESENTANTE

APELLIDOS:		
NOMBRE:	DNI:	NIE:
DOMICILIO:	MUNICIPIO:	
PROVINCIA:	C.P. :	
TEL. FIJO:	TEL. MÓVIL 1:	TEL. MÓVIL 2:
Correo electrónico:		

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN

(Señalar con una X los documentos que se aportan)

- Solicitud.
- Fotocopia de la Declaración de la Renta correspondiente al ejercicio 2023
- Certificado negativo de Renta:
- Otros (relacionarlos):

SOLICITO LA CONCESIÓN DE UNA AYUDA EN ESPECIE DESTINADA A CALEFACTAR HOGARES Y DECLARO:

Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como de las obligaciones por reintegro de subvenciones.

No estar incurso/a en causa alguna de prohibición para obtener la condición de beneficiario/a de la ayuda solicitada.

Que son ciertos los datos que anteceden y los documentos que acompañan a esta solicitud.

AUTORIZO al Ayuntamiento de Cuenca para que realice cuantas gestiones sean necesarias para la tramitación de la ayuda, incluidas las consultas en ficheros públicos para acreditar la veracidad de los datos facilitados, así como a ceder estos a otras Administraciones en los términos de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

En Cuenca, a _____ de _____ de 2024

Firmado: _____

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, el Ayuntamiento de Cuenca le informa de que los datos obtenidos mediante la cumplimentación de este documento quedarán incorporados, para su tratamiento, al fichero automatizado "Solicitud de Ayudas en Especie destinadas a calefactar hogares". La recogida y tratamiento de tales datos, que se realizará con el grado de protección adecuado, tiene como finalidad la tramitación de su solicitud. El responsable del fichero, ante quien el usuario podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición es el Área de Intervención Social del Excmo. Ayto. de Cuenca (C/ Segóbriga, s/n) ;16001Cuenca). Tlf.: 969 23 56 07.

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE CUENCA

AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO

ANUNCIO

DECRETO DE ALCALDÍA

Por Decreto de Alcaldía de 26 de mayo de 2022 se aprobó la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Mota del Cuervo.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 57 establece que el órgano administrativo que inicie un procedimiento, podrá disponer de oficio, su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento.

Examinadas las bases de la convocatoria en relación con la selección de personal referenciada y de conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por todo cuanto antecede, vengo en aprobar la siguiente

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Convocar pruebas selectivas para proveer en turno libre mediante el sistema de concurso y concurso-oposición, las plazas de las categorías, y en su caso especialidades, que se detallan en el anexo de esta resolución, correspondientes a la ejecución de las Ofertas de Empleo Público que se indican y a los subgrupos de titulación de los establecidos en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

SEGUNDO.- El proceso selectivo para el acceso a dichas categorías y especialidades se regirá por las bases contenidas en los Acuerdos de Pleno del Ayuntamiento de Mota del Cuervo, de fecha 24 de marzo de 2023, por los que se aprueban las bases por las que se regirán los procesos selectivos que convoque por el sistema de concurso (BOP Cuenca nº 60 de 22 de mayo de 2023) y concurso-oposición (BOP Cuenca nº63 de 29 de mayo de 2023) del Ayuntamiento de Mota del Cuervo para la estabilización de empleo temporal de larga duración prevista en las disposiciones adicionales sexta y octava de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como el Acuerdo de Pleno de fecha 25 de octubre de 2024 en el que se resuelve el Recurso de Reposición a las bases de la plaza de Educadora con funciones encomendadas correspondientes al puesto RPT nº 104 (BOP Cuenca nº128 de fecha 4 de noviembre de 2024).

TERCERO.- El plazo de admisión de instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas será de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los/las aspirantes deberán realizar la solicitud según el modelo del Anexo I de esta Resolución.

Los/las aspirantes quedan vinculados/as a los datos consignados en la solicitud, y una vez presentada ésta, sólo podrán demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

CUARTO.- Por el órgano competente se procederá a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Mota del Cuervo, así como un extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa podrán interponerse los recursos que se indican a continuación:

I. Recurso potestativo de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el mismo órgano que dictó la resolución en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca de la presente resolución, o bien, directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente a la fecha de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca de la presente resolución, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA).

II. Contra la resolución expresa del recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha en que reciba la notificación de la resolución del recurso (artículos 123 apartado 2º y 124 LPAC y 46 LJCA).

III. Si en el plazo de un mes de la interposición del recurso de reposición no ha recaído resolución expresa, se entenderá desestimado y podrá interponer recurso contencioso administrativo ante el órgano competente de la Jurisdicción

Contencioso-Administrativa en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que haya terminado el plazo para resolver expresamente el recurso de reposición (artículos 124 y 24 LPAC y 46 LJCA).

IV. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado ejercite cualquier otro recurso que estime pertinente (artículo 40.2 LPAC).

En Mota del Cuervo, a fecha al margen

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANEXO I

ANEXO I: SOLICITUD DEL INTERESADO

DATOS DEL SOLICITANTE		
Nombre y Apellidos		NIF
Grupo/Subgrupo/Categoría	Area/Especialidad	Escala/Subescala
Denominación del Puesto		
Discapacidad <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		Grado:

DATOS DEL REPRESENTANTE	
Tipo de persona	
Física <input type="checkbox"/> Jurídica <input type="checkbox"/>	
Nombre y Apellidos/Razón Social	NIF/CIF
Poder de representación que ostenta	
<p>La Administración Pública verificará la identidad de los interesados en el procedimiento administrativo, mediante la comprobación de su nombre y apellidos o denominación o razón social, según corresponda, que consten en el Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente.</p> <p>Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante las Administraciones Públicas a través de los sistemas establecidos conforme al artículo 9.2 de la Ley 39/2015.</p> <p>Para formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación, de conformidad con lo indicado en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.</p>	

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

OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE

Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha _____, en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de _____, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el [Boletín Oficial de la Provincia/sede electrónica del ayuntamiento/tablón de anuncios] número _____, de fecha _____ [antes de 31 de diciembre de 2022].

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

- Tener la nacionalidad española.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- 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.
- Poseer la titulación exigida.

Relación de méritos alegados:

Por todo lo cual, **SOLICITO** que, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se admita esta solicitud para el proceso de estabilización temporal.

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

<input type="checkbox"/> Presto mi consentimiento para que los datos aportados en la instancia y en la documentación que la acompaña puedan ser utilizados para [p.e. elaboración de estadísticas].	
Responsable	Ayuntamiento de
Finalidad Principal	[p.e. Elaboración de estadísticas sobre aspirantes a procesos selectivos].
Legitimación	Consentimiento
Destinatarios	Los datos se cederán a [por ejemplo otras administraciones públicas/ contratista/...]. No hay previsión de transferencias a terceros países.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan, tal y como se explica en la información adicional
Información Adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en la siguiente url www .

FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20_____.

El solicitante,

Fdo.:

[ILMO.] SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO.

ANEXO II. Plazas.

• PERSONAL LABORAL

Denominación	MONITOR COCINA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR COSTURA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR LABORES TRADICIONALES
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR RESTAURACIÓN MUEBLES
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular

Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR YOGA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR INFORMATICA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR PINTURA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso

Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR BAILES DE SALON
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Universidad Popular
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachiller superior o asimilado y estudios especialización en su ámbito funcional (Curso monitor especialidad a impartir)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 37
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Discontinuo

Denominación	MONITOR DEPORTIVO
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Actividades deportivas edad escolar
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Técnico deportivo superior asimilado (Bachiller superior más curso monitor Federación)
Nº de vacantes	7
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 39, 75 y 76
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial (6) y Completa (1)
Ordinario/discontinuo	Discontinuo (6) Ordinario (1)

Denominación	MONITOR DEPORTIVO
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Actividades deportivas adultos
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Técnico deportivo superior asimilado (Bachiller superior más curso monitor Federación)
Nº de vacantes	2
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 39, 75 y 76
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	AUXILIAR BIBLIOTECA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Educación
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachillerato superior o asimilado.
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 101
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	MONITOR CENTRO INTERNET
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Educación
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C1
Titulación exigible	Bachillerato superior o asimilado
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 28
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	MONITOR LUDOTECA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Ludoteca
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C2
Titulación exigible	Graduado en ESO o asimilado
Nº de vacantes	2
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 50
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Parcial
Ordinario/discontinuo	Ordinario
Requisitos específicos	Monitor Ocio y Tiempo Libre o asimilado

Denominación	MAESTRO TALLER CENTRO OCUPACIONAL
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Lavandería
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C2
Titulación exigible	FP Grado medio atención a personas en situación de dependencia o asimilado
Nº de vacantes	1

Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 47
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	CUIDADOR CENTRO OCUPACIONAL
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Centro de día
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C2
Titulación exigible	FP Grado Medio atención a personas en situación de dependencia o asimilado
N° de vacantes	2
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 77
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa (1) Parcial (1)
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	ESTIMULADOR-A PSICOMOTRICISTA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Centro Atención Temprana
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	A1
Titulación exigible	Licenciatura en Psicología o asimilado
N° de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 59
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	LOGOPEDA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Centro Atención Temprana
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	A2
Titulación exigible	Diplomatura en Logopedia o asimilado
N° de vacantes	2
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 60
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa (1) Parcial (1)
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	EDUCADORA
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Centro Social
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	A2
Titulación exigible	Diplomatura, Grado o Habilitación en Educación Social, Diplomatura o Grado en Trabajo Social
Nº de vacantes	2
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 104
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	INGENIERO TÉCNICO OBRAS PÚBLICAS
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Urbanismo
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	A2
Titulación exigible	Ingeniero Técnico Obras Públicas o asimilado
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 71
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	OFICIAL 1ª
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Albañil
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C2
Titulación exigible	FP Grado Medio albañilería o asimilado (Graduado en ESO)
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT nº 18
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	PEÓN
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Personal Obras
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	AP
Titulación exigible	Certificado de escolaridad o asimilado
Nº de vacantes	1

Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 21
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	Electricista
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Urbanismo
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	C2
Titulación exigible	FP Grado Medio Electricidad o asimilado
N° de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 17
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

Denominación	DIRECCIÓN CENTRO OCUPACIONAL, CENTRO DE DIA Y VIVIENDAS TUTELADAS. PSICOLOGA.
Régimen	Laboral
Unidad/Área/Escala/Subescala/Especialidad	Servicios sociales
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	A1
Titulación exigible	Licenciatura en Psicología o asimilado
N° de vacantes	1
Funciones encomendadas	Asignadas puesto RPT n° 41
Sistema de selección	Concurso
Jornada	Completa
Ordinario/discontinuo	Ordinario

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE BONICHES

ANUNCIO

Aprobado inicialmente en sesión Ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 29 de octubre de 2024, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2024, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170 del citado Texto Refundido, y por los motivos taxativamente enumerados en el apartado 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: quince días contados a partir del siguiente al de la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante su exposición pública no se presentan reclamaciones, en previsión de lo cual se publica el resumen a nivel de capítulos, según el artículo 169.3 del RDL 5/2004 de 5 de marzo:

RESUMEN POR CAPÍTULOS PRESUPUESTO 2024

INGRESOS

A) Operaciones Corrientes

1. Impuestos directos	254.500 euros
2. Impuestos indirectos	2.500 euros
3. Tasas y otros ingresos	21.440 euros
4. Transferencias Corrientes	41.800 euros
5. Ingresos Patrimoniales	65.600 euros
(Recursos ordinarios del presupuesto	385.840 euros)

B) Operaciones de Capital

7. Transferencias de Capital	34.400 euros
------------------------------	--------------

TOTAL DE ESTADO DE INGRESOS..... 420.240 euros

GASTOS

A) Operaciones Corrientes

1. Gastos de Personal	95.000 euros
2. Gastos en bienes corrientes y servicios.	17.240 euros
3. Gastos financieros	2.000 euros
4. Transferencias corrientes	10.000 euros

B) Operaciones de Capital

Inversiones Reales	178.500 euros
Transferencias de Capital	17.500 euros

TOTAL DEL ESTADO DE GASTOS..... 420.240 euros.

Plantilla de Personal:

Personal Funcionario:

1 Plaza de Secretario- Interventor compartida. (A1 N26)

Personal Laboral:

1 Auxiliar trabajos varios a tiempo completo.

2 Auxiliares Servicio de Ayuda a Domicilio

1 personal de Limpieza

1 Peón Plan Empleo

Según dispone el artículo 171 del RDL 2/2004 de 5 de marzo se podrá interponer directamente contra el citado Presupuesto general, recurso contencioso- administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En San Martín de Boniches a 14 de noviembre del 2024

El Alcalde D. Julián Ruiz Saiz

AYUNTAMIENTO DE GRAJA DE INIESTA

ANUNCIO

ORDENANZA MUNICIPAL FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR ABASTECIMIENTO DE AGUA DE GRAJA DE INIESTA (CUENCA)**Artículo 1.- Fundamento y naturaleza**

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y de conformidad en lo dispuesto en los artículos 15 al 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, este Ayuntamiento modifica la Tasa por Abastecimiento de Agua, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 58 del citado TRLRHL.

Artículo 2. - Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la tasa, la prestación del servicio de recepción obligatoria de suministro de agua a domicilio, así como suministro a locales, establecimientos industriales y comerciales y cualesquiera otros suministros de agua que se soliciten al Ayuntamiento.

Y la actividad municipal, técnica y administrativa, tendente a verificar si se dan las condiciones necesarias para autorizar la conexión a la red municipal de agua potable y la utilización de contadores.

Artículo 3. - Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de esta tasa, a título de contribuyente, las personas físicas o jurídicas y las entidades a las que se refiere el artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por el servicio municipal de suministro de agua.

Tienen la consideración de sujetos pasivos sustituto del contribuyente el propietario de las viviendas o locales, que podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios, beneficiarios del servicio.

Artículo 4. - Responsables.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a las que se refieren los artículos 42 y 43 de la Ley General Tributaria.

Artículo 5. – Exenciones y bonificaciones.

No se reconocerá ninguna exención.

El Pleno, por mayoría absoluta, podrá bonificar hasta el 100% del importe, previo informe de los servicios sociales en caso de pobreza extrema.

Artículo 6. - Base imponible y cuota tributaria.

1. La base del presente tributo está constituida por los metros cúbicos de agua consumida en el inmueble en que esté instalado el servicio y el hecho de conexión a la red por cada inmueble.

2. La cuota tributaria correspondiente a la concesión de la licencia por autorización de acometida a la red general de agua, se exigirá por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tarifa:

- Cuota de enganche a la red de agua.....110,00 €.-
- La cuota por obra civil,podrá variar, dependiendo de cada caso en concreto, puesto que el cálculo genera se realiza en base a una obra civil, donde el enganche a la red general se encuentra en la entrada a la vivienda, local o solar. En caso contrario, donde los metros necesarios de obra para enganche, sean superiores, dicha obra civil, se realizará en base a presupuesto y comunicación previa al solicitante, antes de realizar dicha obra.
- Cuota de enganche a la red de agua con obra civil.....será la suma de las dos anteriores.

Estos precios se actualizarán al alza anualmente de conformidad con el IPC anual.

3. La cuota tributaria a exigir por la prestación del servicio de suministro de agua se determinará en función de los metros cúbicos consumidos aplicando las siguientes tarifas por semestre, según el tipo de consumo:

Mínimo

- Uso doméstico: cuota de servicio de 10 euros + IVA

- Uso no doméstico: cuota de servicio de 12 euros +IVA.
- Uso industrial: cuota de servicio de 15 euros + IVA
- Categoría especial A: cuota de servicio de 35 euros + IVA

USO DOMÉSTICO

- Hasta 20 m³ a 0,38 € + IVA
- De 21 a 60 m³ a 0,50 € + IVA
- De 61 a 100 m³ a 0,75 € + IVA
- De 101 a 150 m³ a 1,00 € + IVA
- A partir de 151 a 1,50 € + IVA

USO INDUSTRIAL

- Hasta 150 m³ a 0,70 € + IVA
- A partir de 150 m³ a 0,85 € + IVA

LOCALES DE CATEGORÍA ESPECIAL A :

- Hasta 100 metros³ a 0,75 € + IVA
- De 101 a 200 metros³ a 1,20 € + IVA
- Más de 201 metros³ a 1,60 € + IVA.

PARA USO NO DOMÉSTICO:

- De 1 a 5 m³ a 4 € + IVA.
- De 5 a 10 m³ a 6 € + IVA.
- De 10 a 20 m³ a 8 € + IVA.
- Mas de 20 m³ a 10 € + IVA.

Estos precios se actualizarán al alza anualmente de conformidad con el IPC anual.

Se considera uso doméstico, la prestación del servicio de suministro de agua a domicilio para uso común de personas físicas, exclusivamente.

Se considera uso no doméstico el establecido en parcelas y solares sin edificación y dentro del término municipal donde haya un enganche de agua sin enganche de alcantarillado y por tanto dicha agua no se destine a un uso doméstico.

Se considera uso industrial, la prestación del servicio de suministro de agua a locales, establecimientos industriales y comerciales, cuyo titular bien puede ser una persona física o jurídica.

Se considera uso de locales de categoría especial A, los que están dados de alta con esta categoría o con hostal con actividades propias de los de categoría especial A.

Artículo 7. - Devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de suministro de aguas a domicilio o cuando se solicite su prestación en los supuestos en los que el servicio no es de recepción obligatoria. Las cuotas se devengarán semestralmente.

Artículo 8. - Gestión.

1. Toda autorización para usar y disfrutar del servicio municipal de aguas, lleva inherente la obligación de instalar contador medidor de consumo en la entrada del inmueble corriendo el sujeto pasivo con todos los gastos que ello suponga. Este contador será instalado por fontanero cualificado y autorizado, y será colocado en sitio visible del edificio, a la entrada del mismo, en lugar de fácil acceso para la lectura periódica de consumos.

Todas las obras para conducir el agua de la red general a la toma del abonado, serán de cuenta de éste, si bien, se realizará bajo la dirección municipal y en la forma que el Ayuntamiento indique. La apertura de la vía pública se realizará en el menor tiempo posible a efectos de evitar molestias a los vecinos y además se adoptarán las medidas de señalización o de precaución necesarias para evitar riesgos en la circulación de viandantes.

En el supuesto de que el Ayuntamiento dispusiera la ejecución o realización de obras de sustitución o renovación de redes generales de abastecimiento de agua o de las acometidas de la citada red, el usuario del servicio afectado se halla obligado a la instalación a su cargo de la conexión en el inmueble objeto del suministro en la forma dispuesta.

2. En los inmuebles de más de una vivienda o local, se instalará contador independiente en cada uno.
3. La interrupción total o parcial del servicio por causa de fuerza mayor no dará derecho a deducción de cantidad alguna en el importe de la factura.
4. En caso de paralización de un contador en un solo semestre, el consumo correspondiente al periodo en el que se haya producido la paralización se estimará tomando como base un período igual anterior de mayor consumo.
5. Los usuarios se hallan obligados a facilitar al Ayuntamiento o personal a su servicio el acceso a los contadores para proceder a su lectura o para verificar que se hallan en buen estado de funcionamiento. Los inmuebles objeto del servicio que no se hallen habitualmente habitados deberán comunicar por escrito al Ayuntamiento la lectura del contador. La no presentación de dicha lectura implicará la renuncia de cualquier reclamación sobre acumulaciones de consumos posteriores.
6. Para los supuestos de enganches a la red sin permiso municipal se evaluará la cantidad consumida conforme a los artículos anteriores y sin perjuicio de los previstos en el artículo 9 de esta ordenanza.
7. Si el usuario detectara una avería en el contador, se halla obligado a comunicarlo de forma inmediata al Ayuntamiento a efectos de que por el mismo se proceda a su comprobación. En este supuesto y una vez desmontado el contador averiado el usuario dispone de un máximo de ocho días naturales para sustituirlo por otro nuevo o adecuado. Para el supuesto de que la avería en el contador fuere detectada por el Ayuntamiento, éste lo comunicará al usuario y deberá reemplazarlo en el mismo plazo y condiciones anteriores.

Toda avería producida en la red interior del inmueble será totalmente por cuenta del abonado, tanto en el coste de su reparación como en el consumo del agua que se hubiere producido por razón de la avería, y en dicho caso, el cálculo se hará con la media del agua consumida en los dos últimos años a lo que se añadirá un 10% de dicho consumo.

8. La presentación de baja en el suministro de agua surtirá efectos a partir del período de cobranza siguiente al de la fecha en que se haya efectuado la declaración.

La baja será autorizada por el Ayuntamiento previa justificación, por parte del interesado de su desconexión a la red general de abastecimiento (mediante el precintado del dicho contador), lo cual deberá realizarse por personal autorizado de esta entidad.

9. La conservación y mantenimiento del contador de agua se hará por parte del interesado y comprenderán un normal cuidado, de manera que se hallen siempre en condiciones de funcionamiento.

10. Se faculta al Ayuntamiento para proceder a la desconexión del servicio de abastecimiento de agua potable en los siguientes supuestos:

- Por falta de pago de dos recibos consecutivos de consumo de agua.
- La utilización del servicio a fines distintos a los previstos.
- Las comprobaciones de derivaciones fraudulentas o manipulación en los contadores dirigidas a evitar el cómputo y lectura del agua consumida.
- El incumplimiento de los bandos de restricción en los usos del servicio dictados por el Ayuntamiento en época de escasez o cualquier otro motivo.
- No permitir el acceso o entrada al personal del Ayuntamiento o a su servicio para llevar a cabo las comprobaciones o lecturas necesarias.
- La no reparación de las averías que sean competencia del usuario.
- La no sustitución del contador en caso de avería del mismo habiendo sido requerido para ello.
- La existencia comprobada de enganches a la red de abastecimiento de agua sin contador, fraudulentos o sin poseer la autorización o permiso previo del servicio por parte del Ayuntamiento.
- La comprobación por parte del Ayuntamiento de cualquiera de los supuestos previstos en el presente artículo dará lugar a la incoación del oportuno expediente sancionador al usuario y el cual llevará aparejado la desconexión del citado servicio al infractor, y facultándose expresamente al Ayuntamiento para llevar a cabo las operaciones y trabajos necesarios a la citada desconexión y con cargo al infractor, y el cual deberá, además y una vez subsanada la deficiencia colocar los elementos de servicio.

Artículo 9. - Sanciones.

1. Transcurrido el plazo de ocho días previsto en el artículo 8 punto 7, y sin que el usuario hubiera realizado las operaciones necesarias de subsanación de avería o sustituido el contador averiado, el Ayuntamiento valorará el agua presuntamente consumida como exceso en el consumo de conformidad con el art. siete sancionando además con la cantidad de 200,00 euros mensuales que transcurran sin proceder a la subsanación.
2. En el supuesto de que el Ayuntamiento detectará que algún abonado retira o manipula el contador o sus precintos o realiza derivaciones fraudulentas en la instalación antes de pasar por el contador el agua presuntamente consumida se elevará a la cantidad de 500,00 euros mensuales y además se le aplicará el artículo séptimo para su cálculo.
3. Para los supuestos de enganches a la red sin permiso municipal se evaluará la consumida de conformidad con el art. séptimo y se sancionará de conformidad con el punto anterior.

Disposición adicional única.

Las modificaciones que se introduzcan en la regulación de la tasa por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o por cualquier otras Leyes o disposiciones, y que resulten de aplicación directa, producirán, en su caso, la correspondiente modificación de la presente ordenanza fiscal.

Disposición final única.

La presente Ordenanza Fiscal, aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el 30 de octubre de 2009 y modificada en Pleno de 22 de noviembre de 2019 y Sesión Plenaria de fecha 26 de septiembre de 2024, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el BOP de la provincia, y será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2025, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa, quedando derogada la ordenanza anterior.

AYUNTAMIENTO DE GRAJA DE INIESTA

ANUNCIO

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA SOBRE ALCANTARILLADO.**Artículo 1º.- Fundamento y naturaleza. -**

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 de la Ley 39/1.988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la "tasa de alcantarillado", que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 58 de la citada Ley 39/1.988.

Artículo 2º.- Hecho imponible. -

1. Constituye el hecho imponible de la tasa:

- a) La actividad municipal, técnica y administrativa tendente a verificar si se dan las condiciones necesarias para autorizar la acometida a la red de Alcantarillado municipal.
- b) La prestación de los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales a través de la red de alcantarillado municipal, y su tratamiento para depurarlas.

Artículo 3º.- Sujeto pasivo. -

1. Son sujetos pasivos contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que sean:

a) Cuando se trate de la concesión de licencia acometida a la red, el propietario, usufructuario o titular del dominio útil de la finca.

b) En el caso de prestación de servicios del número 1.b) del artículo anterior,

los ocupantes o usuarios de las fincas del término municipal beneficiarias de dichos servicios cualquiera que sea su título: propietarios, usufructuarios, habitacioncitas o arrendatarios, incluso en precario.

2. En todo caso, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del ocupante o usuario de las viviendas o locales el propietario de estos inmuebles, quienes podrán repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

Artículo 4º.- Cuota tributaria. -

1. La cuota tributaria correspondiente a la concesión de la licencia o autorización de acometida a la red de alcantarillado se exigirá por una sola vez y consistirá en la cantidad fija de:

- Cuota de enganche a la red de alcantarillado..... 110,00.-
- Obra civil.....podrá variar, dependiendo de cada caso en concreto, puesto que el cálculo general se realiza en base a una obra civil, donde el enganche a la red general se encuentra en la entrada a la vivienda, local o solar. En caso contrario, donde los metros necesarios de obra para enganche, sean superiores, dicha obra civil, se realizará en base a presupuesto y comunicación previa al solicitante, antes de realizar dicha obra.
- Cuota de enganche a la red de agua con obra civil será la suma de las dos anteriores.

Estos precios se actualizarán al alza anualmente de conformidad con el IPC anual.

2. La cuota tributaria a exigir por la prestación de los servicios de alcantarillado y depuración se determinará por la suma de la cuota de servicio y de la cuota de vertido, a tal efecto se aplicarán las siguientes tarifas según tipo de uso:

a) Cuota de servicio a 6 euros/semestre, para uso doméstico

Cuota de servicio a 10 euros/ semestre, para uso industrial.

b) Cuota de vertido a 0,50 céntimos de euro/m3 de agua consumida de uso doméstico.

Cuota de vertido a 0,80 céntimos de euro/m³ de agua consumida de uso industrial.

3. Para locales de categoría especial A, se aplicarán las siguientes tarifas:

- Cuota de servicio a 50 € semestre
- Cuota de vertido a 1,50 € metro cúbico de agua consumida

3. La cuota resultante de la consideración de este consumo tendrá el carácter de mínima exigible, de forma que el tipo de gravamen del canon de depuración se incrementará en 0,03 céntimos/m³ anualmente, para uso doméstico e industrial y un incremento de 0,10 céntimos/m³ anuales para locales de categoría especial A.

Artículo 5º.- Exenciones y bonificaciones. -

No se concederá exención ni bonificación alguna en la exacción de la presente tasa.

Artículo 6º.- Devengo. -

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir cuando se inicie la actividad municipal que constituye su hecho imponible, entendiéndose iniciada la misma:

- a) En la fecha de presentación de la oportuna solicitud de la licencia de acometida, si el sujeto pasivo la formulase expresamente.
- b) Desde que tenga lugar la efectiva acometida a la red de alcantarillado municipal el devengo por esta modalidad de la tasa se producirá con independencia de que se haya obtenido o no la licencia de acometida y sin perjuicio de la iniciación del expediente administrativo que pueda instruirse para su autorización.

2. Los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales, y de su depuración tienen carácter obligatorio para todas las fincas del municipio que tengan fachada a calles, plazas o vías públicas en que exista alcantarillado, siempre que la distancia entre la red y la finca no exceda de 100 metros, y se devengará la tasa aun cuando los interesados no procedan a efectuar la acometida a la red.

Artículo 7º.- Declaración, liquidación e ingreso. -

1. Los sujetos pasivos sustitutos del contribuyente formularán las declaraciones de alta y baja en el censo de sujetos pasivos de la Tasa, en el plazo que media entre la fecha en que se produzca la variación en la titularidad de la finca y el último día del mes natural siguiente.

Estas últimas declaraciones surtirán efecto a partir de la primera liquidación que se practique una vez finalizado el plazo de presentación de dichas declaraciones de alta y baja.

La inclusión inicial en el Centro se hará de oficio una vez concedida la licencia de acometida a la red.

2. Las cuotas exigibles por esta tasa se liquidarán y recaudarán por los mismos períodos y en los mismos plazos que los recibos de suministro y consumo de agua.

3. Para el supuesto de autorización de acometida a la red de alcantarillado, el contribuyente formulará la oportuna solicitud acompañando el resguardo acreditativo del ingreso en la entidad financiera que se señale al efecto.

Se faculta al Ayuntamiento para proceder a la desconexión del servicio de alcantarillado en los siguientes supuestos:

- Por falta de pago de un recibo de consumo de agua, correspondiente a un semestre.
- La utilización del servicio con fines distintos a los previstos.
- Las comprobaciones de derivaciones fraudulentas o manipulación en los contadores dirigidas a evitar el cómputo y lectura del agua consumida, evitando por tanto el cómputo de metros cúbicos con los que se calcula el pago de la tasa de saneamiento.
- No permitir el acceso o entrada al personal del Ayuntamiento o a su servicio para llevar a cabo las comprobaciones o lecturas necesarias.
- La no reparación de las averías que sean competencia del usuario.
- La no sustitución del contador en caso de avería del mismo habiendo sido requerido para ello.
- La existencia comprobada de enganches a la red de saneamiento, fraudulentos o sin poseer la autorización o permiso previo del servicio por parte del Ayuntamiento.

- La comprobación por parte del Ayuntamiento de cualquiera de los supuestos previstos en el presente artículo dará lugar a la incoación del oportuno expediente sancionador al usuario y el cual llevará aparejado la desconexión del citado servicio al infractor, y facultándose expresamente al Ayuntamiento para llevar a cabo las operaciones y trabajos necesarios a la citada desconexión y con cargo al infractor, el cual deberá además y una vez subsanada la deficiencia colocar los elementos de servicio.

Disposición final.

La presente Ordenanza Fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 30 de octubre de 2009 y modificada posteriormente en Sesión celebrada el 26 de septiembre de 2024, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2025, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

AYUNTAMIENTO DE GRAJA DE INIESTA

ANUNCIO

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL

Artículo 1. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades conferidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución, artículos 4 y 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y conforme a lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 57 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la tasa por prestación del servicio de Escuela Infantil Municipal, que se regirá por la presente Ordenanza.

Artículo 2º. Hecho Imponible.

Constituye el hecho imponible de la Tasa, la prestación de servicios de Escuela Infantil Municipal, de conformidad con el artículo 20 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.

Artículo 3º. Sujeto Pasivo

Serán sujetos pasivos de esta tasa las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por los servicios o actividades que se detallan en la tarifa de esta Tasa.

Artículo 4º. Responsables

Serán responsables solidarios de las obligaciones tributarias de los sujetos pasivos, las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley General Tributaria.

Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley Tributaria.

Artículo 5º. Cuota tributaria

La cuantía de la tasa vendrá determinada con arreglo a las tarifas que a continuación se señalan:

Cuota única anual en concepto de materiales..... 150,00 Euros

Llegado el caso y si este servicio no estuviese cofinanciado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se establecerá una cuota de 150 € mensuales, los cuales serán destinados al mantenimiento del servicio.

Artículo 6º. Bonificación.

Los usuarios que acrediten estar empadronados en el municipio, entendiéndose como usuario el empadronamiento de cualquier miembro de la unidad familiar, serán beneficiados por un sistema de becas que premian la escolarización dentro del marco de medidas económicas, sociales y tributarias frente a la despoblación y para el desarrollo del medio rural en Castilla-La Mancha, de conformidad con la ley 2/2021 de 7 de mayo.

La beca por alumno/tasa será de 100€

Artículo 6º. Periodo impositivo y devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir en el momento del inicio de la prestación de los servicios o de la realización de las actividades.

Artículo 7. Régimen de declaración e ingreso.

Para el pago del servicio, el interesado deberá presentar autorización de domiciliación bancaria para el cargo en cuenta antes de la prestación del servicio.

Artículo 8. Infracciones y Sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 183 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, conforme a lo que se establece en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que

se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y al Reglamento de Régimen Interno de dicha Escuela Infantil.

Disposición Final.

La presente Ordenanza fiscal, cuya redacción ha sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 5 de octubre de 2023 y modificada posteriormente en sesión ordinaria de fecha 26 de septiembre de 2024, entrará en vigor el día de su publicación definitiva en el BOP de Cuenca, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

AYUNTAMIENTO DE GRAJA DE INIESTA

ANUNCIO

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO**ARTÍCULO 1.- FUNDAMENTO Y NATURALEZA**

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, de acuerdo con lo previsto en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y en los artículos

15 a 27 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, establece la presente tasa por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio a personas de la tercera edad y personas con dependencia, que se regirá por las Normas de la presente Ordenanza Fiscal.

La Ordenanza será de aplicación en todo el término municipal de Graja de Iniesta.

ARTÍCULO 2.- HECHO IMPONIBLE

Constituye el hecho imponible de la presente Ordenanza la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en Graja de Iniesta que es un servicio social básico de carácter polivalente, comunitario y preventivo que tiene por objeto asegurar el derecho de las personas a vivir dignamente, mediante la cobertura de sus necesidades personales básicas y de las necesidades sociales, en el marco de la justicia social y del bienestar de las personas.

ARTÍCULO 3.- PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y GESTIÓN

El Servicio de Ayuda a Domicilio será prestado y gestionado por el Ayuntamiento de Graja de Iniesta, a través de convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma, así como la aportación de los usuarios cuando así se determine en los informes de los servicios sociales.

Del mismo modo, y para casos de necesidad, también se prestará dicho servicio, para todos aquellos usuarios/as que no habiendo sido incluidos en el convenio en vigor en cada momento, por causas no imputables al usuario/a, puesto que a veces existen listas de espera o cambia su situación económica, médica etc, con la diferencia de que la aportación del usuario, será por el total €/h que marque el convenio de nuestra Junta de Comunidades.

2. Las personas que se encargarán de realizar las prestaciones del Servicio de Ayuda a Domicilio serán contratadas por El ayuntamiento y tendrán la denominación de Auxiliar de Ayuda a domicilio que deberán trabajar en coordinación con otros profesionales de los Servicios Sociales Municipales.

3. Los servicios o tareas que darán lugar a la percepción de la tasa por el Ayuntamiento serán los siguientes:

Todas las tareas que determinen los servicios sociales, en función de las necesidades del servicio de cada usuario, y que estas serán consensuadas entre los servicios sociales, usuarios y auxiliares del citado servicio.

ARTÍCULO 4.- SUJETOS PASIVOS

Están obligados al pago o son sujetos pasivos de la tasa las personas físicas que disfruten, utilicen o aprovechen los Servicios o quienes se beneficien de los servicios o actividades prestadas.

Si la Comunidad Autónoma no abona el importe del convenio al Ayuntamiento en tres meses o más, el Ayuntamiento podrá solicitar a los usuarios que abonen la cantidad íntegra del coste del servicio, y una vez que la comunidad autónoma abone el convenio al Ayuntamiento, el Ayuntamiento reintegrará a los usuarios la parte que le corresponda en concepto de parte que sea financiado por el convenio. El Ayuntamiento realizará una comunicación previa a cada uno de los usuarios.

En caso de usuarios no beneficiarios de la ayuda por parte de la Junta de Comunidades, abonarán el importe total del precio por hora marcado en convenio.

ARTÍCULO 5.- RESPONSABLES

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o Entidades, considerándose a estos efectos como deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre,

General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria, se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 6.- CONDICIÓN DE BENEFICIARIO

1. Pueden ser beneficiarios del Servicio de Ayuda a Domicilio todas aquellas personas, generalmente ancianos, minusválidos, niños, etc, que por diversos motivos se encuentren en situación de no poder asumir por sí mismos la responsabilidad de su propio cuidado personal, doméstico y social.
2. Podrán gozar de la condición de beneficiarios del Servicio de Ayuda a Domicilio todas aquellas personas que, a la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, se encuentren recibiendo la ayuda, siempre y cuando no hubieran manifestado su negativa expresa a seguir recibiendo el servicio.
3. Será indispensable para obtener la condición de beneficio del Servicio de Ayuda a Domicilio estar empadronado en este Municipio.
4. La condición de beneficiario no se entenderá nunca como un derecho permanente, sino que sufrirá modificación o se perderá en función de la variación de las causas que motivaron su adquisición.

ARTÍCULO 7.- PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO

La condición de beneficiario del Servicio de Ayuda a Domicilio podrá perderse por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Por renuncia expresa del beneficiario.
- b. Por impago reiterado de la tasa.
- c. Por fallecimiento o cambio de domicilio fuera del Municipio del beneficiario.
- d. Por decisión del Ayuntamiento, en base a los informes de los Servicios Sociales Municipales, al no cumplirse las condiciones por la que la prestación fue dada.
- e. Por ausencia temporal del domicilio.
- f. Por incumplimiento de sus obligaciones como beneficiario.
- g. Por interrupción del servicio, tanto de forma voluntaria como de oficio por el Ayuntamiento, debiéndose comunicar por escrito para su constancia. En este supuesto, el beneficiario abonará el importe correspondiente hasta el cese efectivo de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 8.- SEGUIMIENTO, REGULARIZACIÓN Y EVALUACIÓN

Los Servicios Sociales Municipales o de la Comunidad Autónoma serán los competentes en el seguimiento, regulación y evaluación del Servicio de Asistencia a Domicilio, pudiendo proponer la inclusión o exclusión de beneficiarios. Asimismo, serán los competentes para determinar el número de horas de servicio necesarias en cada caso.

Todas las reclamaciones, quejas o sugerencias sobre el funcionamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio deberán canalizarse a través de los Servicios Municipales.

Asimismo, los Servicios Sociales Municipales elaborarán un informe anual sobre el funcionamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio.

ARTÍCULO 9.- EXENCIONES Y BONIFICACIONES

Conforme al artículo 9.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales en los tributos locales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de los tratados internacionales.

Según el artículo 24.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo para la determinación de la cuantía de la tasa podrá tenerse en cuenta criterios genéricos de capacidad económica de los sujetos obligados a satisfacerlas.

ARTÍCULO 10.- CUOTA TRIBUTARIA Y TARIFAS

El importe de la tasa regulada en esta ordenanza se establece anualmente aplicando a los usuarios el 100% de la aportación municipal al coste/hora fijada en virtud de convenio entre este Ayuntamiento y la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales de la de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, multiplicado por el nº de horas prestado a cada usuario en el mes correspondiente.

En caso de usuarios/as que no gocen de subvención por parte de la Junta de Comunidades, deberán aportar el total del precio estipulado por hora.

Si la junta de comunidades de Castilla-La Mancha, modificara el convenio y su aportación fuese en un futuro inferior al 75%, se volverá a revisar, para acordar las aportaciones tanto de usuarios como de la Entidad Local.”

ARTÍCULO 11.- DEVENGO

La obligación de pagar la tasa nace desde el momento en que se inicie la prestación del servicio.

Conforme al artículo 26.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la tasa se devengará:

Cuando se inicie la prestación del servicio o la realización de la actividad.

En virtud del apartado tercero del citado artículo 26, cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público, la actividad administrativa o el derecho a la utilización o aprovechamiento del dominio público no se preste o desarrolle, procederá la devolución del importe correspondiente.

ARTÍCULO 12.- GESTIÓN, LIQUIDACIÓN E INGRESO

El sujeto pasivo deberá de proceder al pago de la tasa en los del día 1 al 5 de cada mes vencido al que se haya prestado el servicio. Preferiblemente deberá domiciliarse el pago.

El retraso en el pago de dos meses implicará la suspensión del servicio y la pérdida del derecho a continuar recibiendo su prestación, sin perjuicio de su cobro por vía ejecutiva.

El interesado que, por cualquier motivo, desee causar baja a lo largo del año, deberá solicitarlo a la Administración entre los días 1 y 10 de cada mes, para que pueda ser efectiva en el mes en curso. En caso contrario, la baja será efectiva en el mes siguiente a la solicitud.

Se podrá dar de baja de oficio al interesado para el periodo mensual siguiente a aquel en que resulten impagadas dos de las cuotas mensuales y siempre que no se regularice en el mes natural que resulte impagado.

Procederá la devolución de las tasas cuando no se realice el servicio de Asistencia a Domicilio por causas no imputables al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 13.- INFRACCIONES Y SANCIONES TRIBUTARIAS

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, que fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 4 de abril de 2012, siendo modificada por Sesión Plenaria de 31 de marzo de 2021 y por Sesión Plenaria de 26 de septiembre de 2024, entrará en vigor y será de aplicación a partir del momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y será de aplicación a partir de su publicación íntegra permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO

ANUNCIO

Resolución de Alcaldía n.º 2024-0584, de fecha 14 de noviembre de 2024, del Ayuntamiento de El Provencio, por la que se resuelve la publicación de la relación de aprobados de la convocatoria excepcional de 1 plaza vacante de Profesor/a de la Escuela de Música, Especialidad de Viento Metal Grave y Lenguaje Musical, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal llevado a cabo en el Ayuntamiento de El Provencio.

Mediante Resolución de Alcaldía n.º 2024-0584, de fecha 14 de noviembre de 2024, se ha resuelto la contratación como personal laboral fijo en la categoría de "Profesor/a Escuela de Música, especialidad de Viento Metal Grave y Lenguaje Musical, del Ayuntamiento de El Provencio, en ejecución de la Oferta de Empleo Extraordinaria para estabilización del Empleo Temporal, cuyas bases se aprobaron por Resolución de Alcaldía 2022-0819, de fecha 22 de diciembre de 2022.

Habiendo concluido el proceso selectivo y una vez el aspirante que ha superado el proceso selectivo ha presentado en tiempo y forma la documentación justificativa de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, se ha resuelto contratar como personal laboral fijo de este Ayuntamiento, categoría "Profesor/a Escuela de Música, especialidad de Viento Metal Grave y Lenguaje Musical" a:

Identidad del Aspirante	DNI
Ortega García, Julio Licinio	***5438**

El aspirante propuesto, de conformidad con la base novena de la convocatoria, debe proceder a la formalización del contrato como personal laboral fijo en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la fecha de la mencionada publicación.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. En El Provencio a fecha y firma al margen. El Alcalde. Julián Barchín Flores. Documento firmado electrónicamente.

AYUNTAMIENTO DE EL PROVENCIO

ANUNCIO

Habiéndose aprobado mediante Resolución de Alcaldía nº 2024-0524, de fecha 15 de noviembre de 2024 la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as de la convocatoria excepcional de 1 plaza de Auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio a jornada parcial vacante en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal llevado a cabo en el Ayuntamiento, del tenor literal siguiente:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que con fecha 30 de octubre de 2024 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca anuncio de la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en el proceso de estabilización mediante concurso-oposición de una plaza de Auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio, jornada parcial.

Considerando que mediante certificado de Secretaría emitido en relación con el plazo de subsanación concedido, se certifica que durante el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca de la resolución citada, no se han presentado alegaciones.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas por Resolución de Alcaldía nº 2024-0365 de fecha 16 de julio de 2024 y en virtud del artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y del artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO:

PRIMERO. Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidos/as y excluidos/as de la convocatoria referenciada:

PROCESO	DENOMINACIÓN PLAZA	CATEGORÍA	Nº VACANTES
1	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO (Jornada parcial)	IV	1
ADMITIDOS/AS	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	
	Delicado Jareño, Manuela	***7926**	
	Lopezosa Esteban, María Isabel	***2069**	
	Martínez Martínez, Juan Miguel	***5340**	
	Sabou, Alexandra Violeta	***7958**	
	Souza Dos Santos, Lidiane	***6517**	

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
Olmo Mena, María del Mar	***9037**	1

SEGUNDO. La realización del ejercicio de la fase de oposición tendrá lugar el día 11 de diciembre de 2024 a las 10:00 horas en las dependencias del Servicio de Asistencia Técnica a Entidades Locales de la Excm. Diputación Provincial de Cuenca (Antiguo edificio Casa Cuna) sito en calle Colón nº 4, 16002 Cuenca, debiendo portar los/as aspirantes la documentación identificativa y bolígrafo azul.

TERCERO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://elprovencio.sedelectronica.es>] y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, la lista definitiva de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos/as, a los efectos oportunos, y la fecha de convocatoria para la realización del ejercicio.”