

B O P

Ciudad Real



Número 154

jueves, 12 de agosto de 2021

<http://bop.sede.dipucr.es>

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

ALCÁZAR DE SAN JUAN

Delegación de funciones de Alcaldía para celebración de matrimonio civil, que tendrá lugar el día 18 de agosto de 2021.....6917

CAMPO DE CRIPTANA

Convocatoria de becas para material escolar del curso 2021/2022, dirigida a unidades familiares en situación de dificultad económica.....6918

Modificación del lugar de realización del primer ejercicio de la oposición para creación de una Bolsa de trabajo de Administrativos.....6919

CIUDAD REAL - INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, FORMACIÓN Y EMPLEO (IMPEFE)

Modificación de la I Convocatoria de subvenciones para el estímulo y fomento del consumo en el pequeño comercio de Ciudad Real.....6920

CÓZAR

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 2/2021 del presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado mediante remanente líquido de tesorería.....6922

HERENCIA

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 2/2021 del presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de créditos, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.....6923

POZUELO DE CALATRAVA

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza de ocupación de zonas de uso público con mobiliario de hostelería.....6925

SANTA CRUZ DE MUDELA

Resolución de Alcaldía que establece cambios en las delegaciones genéricas y específicas de áreas y servicios del equipo de gobierno.....6927

TORRENUEVA

Delegación de funciones de Alcaldía en el Primer Teniente de Alcalde durante el periodo comprendido entre los días 11 al 15 de agosto de 2021, ambos inclusive....6928

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

VALDEPEÑAS

Delegación de funciones de Alcaldía para celebración de matrimonio civil, que tendrá lugar el día 14 de agosto de 2021.....6930

VILLAMAYOR DE CALATRAVA

Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora del consumo indebido de bebidas alcohólicas, fomento de la convivencia y prevención de actuaciones antisociales.. .6931
Notificación de incoación de expediente sobre abandono de vehículo.....6941

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DELEGACIONES PROVINCIALES

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Registro e inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real.....6942

ADMINISTRACIÓN ESTATAL

DIRECCIONES PROVINCIALES Y SERVICIOS PERIFÉRICOS

**MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA
CIUDAD REAL**

Solicitud de aprovechamiento de aguas superficiales procedentes de una presa existente en el arroyo de los Muertos, con destino al abrevado directo de ganado, en el término municipal de Guadalmez.....6967



TARIFAS

	EUROS
Por cada carácter o pulsación	0,062 + IVA
Importe mínimo publicación	34,12 + IVA

PAGO ADELANTADO

SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES

administración local

AYUNTAMIENTOS

ALCÁZAR DE SAN JUAN

ANUNCIO

Delegación de la función de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil el día 18 de agosto de 2021 en Doña Bárbara Sánchez-Mateos Cortés, Concejala del Excmo. Ayuntamiento de Alcázar de San Juan (Ciudad Real).

De forma específica y por Decreto de Alcaldía número 2021003250 de fecha 04/08/2021 y en virtud de lo dispuesto en el art. 43 del R.D. 2568/1986 de 28 de noviembre, se ha delegado en Doña Bárbara Sánchez-Mateos Cortés la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar el 18 de agosto de 2021, por lo que se hace público conforme a lo previsto en el art. 44 del citado Real Decreto.

La Alcaldesa, Rosa Melchor Quiralte.

Anuncio número 2646

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

CAMPO DE CRIPTANA

BDNS.(Identif.): 579359.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/579359>).

CONVOCATORIA DE BECAS PARA MATERIAL ESCOLAR CURSO 2021/2022 CAMPO DE CRIPTANA

Primero.- Objeto.

La convocatoria pretende colaborar:

- Con las familias de la localidad mediante la concesión de una ayuda para los gastos ocasionados en el curso académico por la adquisición de material escolar y libros.

- Estas ayudas se dirigen a las unidades familiares en situación de dificultad económica, así como aquellas que tengan esa situación de dificultad socio-económica sobrevenida por la COVID-19.

Segundo.- Beneficiarios.

- Podrán solicitar ayuda por los hijos y/o las hijas que estén cursando Segundo ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Básica.

Tercero.- Bases reguladoras.

La expresada convocatoria se ajusta en su contenido a la Ordenanza general reguladora de las bases para la concesión de subvenciones del Ayuntamiento de Campo de Criptana aprobadas por Pleno de fecha 7 de mayo de 2021, (B.O.P. número 124 de 1 de julio de 2021), Legislación de Régimen Local y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones y Reglamento de desarrollo, siendo asimismo de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Cuarto.- Criterios de valoración.

Los contenidos en la propia Convocatoria.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes tendrá carácter de permanentemente abierto hasta agotar el crédito, pudiendo presentarse las solicitudes a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. El texto completo de las bases de la convocatoria se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.campodecriptana.es/>.

Las solicitudes se tramitarán por estricto orden de presentación, siendo desestimadas todas aquellas presentadas una vez agotado el crédito presupuestario previsto.

El texto íntegro de la convocatoria, y sus anexos, se pueden consultar a través del Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones (Resolución de 10/12/2015 de la Intervención General del Estado. BOE número 299, de 15/12/2015) en el siguiente enlace:

<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/579359>.

Anuncio número 2647

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

CAMPO DE CRIPTANA

ANUNCIO

En virtud de lo acordado por Resolución de Alcaldía número 2021/873, de fecha 10 de agosto de 2021, por medio del presente anuncio se hace público lo siguiente:

Modificación del lugar de realización del primer ejercicio de la oposición para creación de una Bolsa de trabajo de Administrativos.

Visto el expediente número 2021/431 tramitado para la creación de una Bolsa de trabajo de Administrativos (Escala de Administración General; Subescala: Administrativa; grupo/subgrupo: C1), para posteriores nombramientos interinos, mediante el sistema de oposición.

Vista la Resolución de Alcaldía número 2021/856 de fecha 6 de agosto, publicada en el B.O.P. de Ciudad Real número 152 de fecha 10 de agosto de 2021, en virtud de la cual se señaló como fecha de inicio del referido proceso selectivo, el día 19 de agosto de 2021, a las 10:00 horas, en las Aulas del Instituto de Educación Secundaria “Isabel Perillán y Quirós” de Campo de Criptana (Ciudad Real), para la realización del primer ejercicio de la oposición, conforme a lo establecido en la base 7.

Considerando conveniente y necesario que el referido ejercicio se realice en otro edificio, para mayor comodidad de los aspirantes y del Tribunal Calificador.

Esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que legalmente le han sido conferidas,

Ha resuelto:

Primero.- Modificar el lugar de realización del primer ejercicio de la oposición convocada para la creación de una Bolsa de trabajo de Administrativos (Escala de Administración General; Subescala: Administrativa; grupo/subgrupo: C1), que se celebrará en la Escuela de Catadores, situada en la Avda. de la Hispanidad nº 11 de Campo de Criptana, manteniéndose igual la fecha y horario y el resto de condiciones establecidas en la Resolución de Alcaldía número 2021/856 de fecha 6 de agosto, publicada en el B.O.P. de Ciudad Real número 152 de fecha 10 de agosto de 2021.

Segundo.- Publíquese el contenido de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la página web www.campodecriptana.es.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados y a los efectos oportunos.

En Campo de Criptana, a 10 de agosto de 2021.- El Alcalde, Santiago Lázaro López.

Anuncio número 2648

administración local

AYUNTAMIENTOS

CIUDAD REAL

INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, FORMACIÓN Y EMPLEO (IMPEFE)

Con fecha 9 de agosto de 2021 se aprobó en sesión ordinaria del Consejo Rector del IMPEFE modificación de la I Convocatoria de subvención para el estímulo y fomento del consumo en el pequeño comercio de Ciudad Real, con el siguiente contenido:

En la base 6, dentro de los “requisitos para ser beneficiarios/as de la ayuda”, se establecía en el apartado c) lo siguiente:

“c) Estar dado de alta en el epígrafe correspondiente del Impuesto de Actividades Económicas, (IAE de la empresa), como actividad comercial minorista”.

La modificación propuesta por el Órgano Gestor consiste en añadir al punto c) de la convocatoria, un Anexo aclaratorio de los CNAE, que se correspondan a la actividad comercial minorista que podrían solicitar esta subvención para el estímulo y fomento del consumo en el pequeño comercio.

Con la modificación propuesta en el punto sexto de la convocatoria, el texto reformado quedaría redactado de la siguiente manera:

“c) Estar dado de alta en el epígrafe correspondiente del Impuesto de Actividades Económicas, (IAE de la empresa), como actividad comercial minorista que se correspondan con los códigos CNAE que se relacionan en anexo adjunto”.

ANEXO CNAE

<i>Códigos subvencionables de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), aprobada por R.D. 475/2007, de 13 de abril</i>
4724-Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados
4729-Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados
4730-Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados
4741-Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4742-Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743-Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
4751-Comercio al por menor de textiles en establecimientos especializados
4752-Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4753-Comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos establecimientos especializados
4754-Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759-Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
4761-Comercio al por menor de libros en establecimientos especializados
4762-Comercio al por menor de periódicos y artículos de papelería en establecimientos especializados
4763-Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4764-Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados
4765-Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4771-Comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados
4772-Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados
4774-Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos especializados

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

4775-Comercio al por menor de productos cosméticos e higiénicos en establecimientos especializados
4776-Comercio al por menor de flores, plantas, semillas, fertilizantes, animales de compañía y alimentos para los mismos en establecimientos especializados
4777-Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778-Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
4779-Comercio al por menor de artículos de segunda mano en establecimientos
4781-Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y en mercadillos
4782-Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y en mercadillos
4789-Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y en mercadillos
7420-Actividades de fotografía
7911-Actividades de las agencias de viajes
8551-Educación deportiva y recreativa
8552-Educación cultural
8553-Actividades de las escuelas de conducción y pilotaje
8559-Otra educación n.c.o.p.
9313-Actividades de los gimnasios
9319-Otras actividades deportivas
9329-Otras actividades recreativas y de entretenimiento
9521-Reparación de aparatos electrónicos de audio y video de uso doméstico
9522-Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y jardín
9523-Reparación de calzado y artículos de cuero
9524-Reparación de muebles y artículos de menaje
9525-Reparación de relojes y joyería
9529-Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
9601-Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel
9602-Peluquería y otros tratamientos de belleza
9604-Actividades de mantenimiento físico
9609-Otros servicios personales n.c.o.p

Anuncio número 2649

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

CÓZAR

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Cózar de 20.05.2021 por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos número 2/2021 del presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito financiado mediante remanente líquido de tesorería.

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito financiado mediante Remanente líquido de tesorería, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en aplicaciones de gastos.

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de Crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
241	14300	Fomento del empleo.Plan de Empleo Local	1.000,00	27.000,00	28.000,00
241	221	Fomento del empleo. Suministros Materiales para planes de empleo	0,00	10.000,00	10.000,00
TOTAL			1.000,00	37.000,00	38.000,00

Esta modificación se financia con cargo a remanente líquido de tesorería, en los siguientes términos:

Suplemento en Concepto de ingresos.

Aplicación: económica			Descripción	Importe
Cap.	Art.	Con.		
	870	00	Remanente de Tesorería para gastos generales	37.000,00
TOTAL INGRESOS				

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Anuncio número 2650

administración local

AYUNTAMIENTOS

HERENCIA

ANUNCIO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.3 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177.2 y 179.4 del mismo.

Se hace público, para general conocimiento que esta Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 15 de julio de 2021, acordó la aprobación inicial del expediente, que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de modificación de créditos número 2/2021 del presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de créditos, financiado con cargo generación de nuevos ingresos y al remanente líquido de tesorería con el siguiente resumen:

Altas en las partidas de gastos.

Aplicación presupuestaria	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva	Modificación
130-226	Red local comunicaciones policía	18.500	24.500	6000
130-227	Plan territorial municipal (50%)	4.550	7.800	3250
130-227	Ampliación red de videovigilancia	4.550	15.150	10600
130-600	Barreras de control accesos de aparcamiento públicos	0	20.000	20.000
150-210	Mantenimiento de: edificios públicos, vías publicas	40.000	55.000	15000
150-61900	Materiales plan de empleo	10.000	30.000	20.000
150-61901	Reparación de cubiertas (ayuntamiento)	10.000	20.000	10.000
150-61908	Entorno de barrios	10.000	20.000	10.000
170-210	Mantenimiento parques y jardines	45.000	49.700	4.700
170-61924	Mejoras de la piscina	0	27.000	27000
231-22699	Gastos generales	46.600	52.200	5.600
231-131, 231-160	Gastos de personal SAD	309.000	354.600	45.600
320-227	Limpieza	51.000	56.000	5.000
330-227	Limpieza edificios y pintura perle	28.250	38.050	9.800
920-22706	Elaboración de consultoría	100000	135.000	35.000
920-22604	SGAE	0	18.121	18.121
TOTAL				245.671

La financiación se realiza con cargo a:

Nuevos o mayores ingresos.

Aplicación presupuestaria	Descripción	Consignación inicial	Consignación definitiva	Modificación
116	IIVTNU	77.000	154.000	77.000
130	Actualización IAE	90.000	110.000	20.000
391	Multas	35.000	47.000	20.000
TOTAL				117.000

Remanente líquido de tesorería.

Programa/ Económica	Descripción	Modificación
870	Remanente líquido de tesorería	128.671
TOTAL		128.671

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la citada Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acuerdo impugnado.

En Herencia a 10 de agosto de 2021.- El Alcalde, Sergio García-Navas Corrales.

Anuncio número 2651

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

POZUELO DE CALATRAVA

ANUNCIO

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza de ocupación de zonas de uso público con mobiliario de hostelería.

Finalizado el plazo de información pública y audiencia a los interesados previsto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, al que ha estado sometida la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza de ocupación de zonas de uso público con mobiliario de hostelería, aprobada por acuerdo plenario en sesión 2/2021, de 25 de marzo (Boletín Oficial de la Provincia número 66, de 8 de abril de 2021), sin que se hayan presentado reclamaciones o sugerencias, la misma se entiende definitivamente aprobada, haciéndose público el texto de la referida modificación, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la citada Ley 7/1985, de 2 de abril.

Modificación de la ordenanza de ocupación de zonas de uso público con mobiliario de hostelería.

Al articulado de la vigente Ordenanza se le añade la siguiente disposición adicional:

Disposición adicional: Concesión administrativa del uso privativo de vía pública: terrazas fijas.

1. La instalación de terrazas fijas en la vía pública es una decisión discrecional del Ayuntamiento, por lo que la concesión deberá atender a criterios de compatibilización del uso público con la utilización privada debiendo prevalecer, en caso de conflicto, la utilización pública de dicho espacio y el interés general.

2. Las solicitudes para la concesión se presentarán acompañada de los siguientes documentos:

- Copia del DNI, CIF o tarjeta de identidad del solicitante.
- Plano de situación en el que quede reflejado la finca donde se ubica el establecimiento y la parte de la vía pública donde se vaya a instalar la terraza.
- Copia de la declaración censal presentada ante la AEAT.
- Propuesta de mobiliario, incluyendo fotografías a color del mismo o del catálogo correspondiente.
- Aportación del seguro de responsabilidad civil, con cobertura sobre la actividad a realizar.
- En caso de afectar a fachadas distintas de la propia, será condición necesaria la autorización firmada de los vecinos afectados.
- Abonar la tasa devengada como consecuencia de la ocupación de la vía pública.

3. Las concesiones estarán sujetas al cumplimiento de las características técnicas y estéticas de las instalaciones que se determinen por parte de los Servicios Técnicos. Todos los elementos que compongan la instalación estarán diseñados de tal forma que no supongan ningún peligro para usuarios y peatones. La instalación eléctrica deberá ajustarse a las normas establecidas para los establecimientos públicos.

4. Las concesiones se harán por el plazo de cinco años, prorrogables automáticamente por igual período, siempre que permanezcan las mismas circunstancias que motivaron la concesión. Si el Ayuntamiento determinara que no procede la prórroga, deberá comunicarlo al titular de la concesión con al menos tres meses de antelación, exponiendo las razones que motivan su decisión, al objeto de que se proceda en dicho plazo al desmantelamiento por su cuenta de la instalación.

5. La tasa por ocupación de vía pública por terraza fija se establece en 12,00 euros / m² anuales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

6. Caso de que durante el período de la concesión el titular quiera sustituir algún elemento fijo de la instalación, deberá solicitar previamente autorización municipal.

7. Las concesiones se conceden con carácter personal e intransferible, estando prohibido el subarriendo y la explotación de terceros sin previa autorización municipal.

8. La terraza no podrá tener más aforo y superficie que la de su establecimiento de referencia, no pudiendo superar en ningún caso los 50 metros cuadrados.

9. No se permitirá la instalación de mostradores en la terraza, que deberá ser atendida desde el propio establecimiento.

10. Los titulares de las terrazas deberán mantener las instalaciones y cada uno de los elementos que la componen en las debidas condiciones de limpieza, salubridad, seguridad y ornato.

11. En el caso de cese de la actividad del negocio y cierre al público del establecimiento, conllevará automáticamente el desmontaje de la terraza, así como la obligación del titular a reponer las cosas al estado anterior a la concesión. A falta de comunicación del titular, se entenderá producido el cierre cuando el establecimiento deje de abrirse por plazo superior a dos meses.

Pozuelo de Calatrava, a 2 de agosto de 2021.- El Alcalde, Julián Triguero Calle.

Anuncio número 2652

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

SANTA CRUZ DE MUDELA

ANUNCIO

Mediante Resolución de Alcaldía número 2021/619 de 4 de agosto, se han establecido cambios en las delegaciones genéricas y específicas de áreas y servicios del equipo de gobierno, quedando las mismas de la siguiente manera:

1.- Delegaciones genéricas en los Tenientes de Alcalde miembros de la Junta de Gobierno Local: que abarcan tanto la facultad de dirigir los servicios correspondientes como la de gestionarlos en general:

- Primer Teniente de Alcalde, D. Ángel León Delgado, áreas de Hacienda, Agricultura, Servicios Múltiples y Festejos.

- Segunda Teniente de Alcalde, D^a. Amanda de Lamo Valencia, áreas de Igualdad, Asuntos Taurinos, Cementerio y Tanatorio.

- Tercera Teniente de Alcalde, D^a. Elisa Arias Sáez, áreas de Educación y Cultura, Las Virtudes, Juventud y Carnaval.

2.- Delegaciones especiales en Concejales del equipo de gobierno, para la dirección y gestión de asuntos determinados y bajo la supervisión directa de la Alcaldía:

- Concejál, D. Emilio Mateo-Aparicio Galván, con delegación especial de los servicios de Comunicación, Deportes y Seguridad Ciudadana.

- Concejál, D^a. Raquel Lillo Lorenzo, con delegación especial de los servicios de Sanidad, Mercado, Turismo y Comercio.

- Concejál, D^a Virtudes Pradas Téllez, con delegación especial de los servicios de Bienestar Social, Participación Ciudadana y Parques y jardines.

Lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Santa Cruz de Mudela, a 9 de agosto de 2021.- La Alcaldesa, Gema García Mayordomo.

Anuncio número 2653

administración local

AYUNTAMIENTOS

TORRENUEVA

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía número 2021-0668 de fecha 10 de agosto de 2021 se aprobó la resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

“Visto que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones.

Visto que durante los días 11 de agosto de 2021 al 15 de agosto de 2021, ambos inclusive, el Sr. Alcalde se encontrará ausente del municipio.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

Resuelvo:

Primero. Delegar en D. Aurelio Carrero Martínez, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, durante el periodo comprendido entre los días 11 de agosto de 2021 al 15 de agosto de 2021, ambos inclusive.

Segundo. La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

Tercero. El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Cuarto. La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

Quinto. La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Sexto. En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y Ayuntamiento de Torrenueva del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Contra este Decreto, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo que establece el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



con lo que dispone el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, con carácter previo y potestativo, Recurso de Reposición ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, en el término de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el término de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación. No obstante, podrá interponer cualquier otro, si lo considera conveniente.

Documento firmado electrónicamente.

Anuncio número 2654

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VALDEPEÑAS

ANUNCIO

Por la Alcaldía, mediante Decreto número 2021D02972 de fecha 10 de agosto de 2021, y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 43 RD 2568/86, de 28 de noviembre, se han delegado las funciones que competen como Alcalde-Presidente de la Corporación Municipal en relación con la celebración de un matrimonio civil, que tendrá lugar el próximo día 14 de agosto de 2021, en la Concejala D^a. Inmaculada Pacheco Santillana. Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del RD 2568/86, de 28 de noviembre.

El Alcalde, D. Jesús Martín Rodríguez.

Anuncio número 2655

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VILLAMAYOR DE CALATRAVA

ANUNCIO

Habiéndose expuesto al público el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria de fecha 31 de marzo de 2021, de aprobación inicial de la Ordenanza reguladora del consumo indebido de bebidas alcohólicas, fomento de la convivencia y prevención de actuaciones antisociales de Villamayor de Calatrava, por plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de de la Provincia de Ciudad Real que tuvo lugar con 15 de abril de 2021, para que el mismo pudiera ser examinado y poderse presentar las reclamaciones y sugerencias que se considerasen oportunas.

Y resultando que finalizado el referido plazo de exposición al público, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, según consta en el certificado emitido por la Secretaría municipal, se considera definitivamente aprobado dicho acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 49.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, por lo que se procede a su publicación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la misma Ley, y que es del siguiente tenor literal:

ORDENANZA REGULADORA DEL CONSUMO INDEBIDO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS, FOMENTO DE LA CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DE ACTUACIONES ANTISOCIALES DE VILLAMAYOR DE CALATRAVA

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto. Esta ordenanza tiene por objeto el desarrollo y articulación en un instrumento jurídico unitario de la normativa reguladora de las actividades públicas y privadas con incidencia en el consumo de bebidas alcohólicas, en el ámbito de las competencias que corresponden al Ayuntamiento de Villamayor de Calatrava de acuerdo con la legislación estatal y de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

El consumo masivo de alcohol en calles y plazas por jóvenes y no tan jóvenes, ocasiona un nuevo fenómeno para nuestra sociedad, como es la contaminación múltiple. Los vecinos tenemos que contemplar y soportar que debido a este fenómeno surge la proliferación de residuos, diversos vertidos, consumo de alcohol y drogas, generación de ruidos excesivos y la aparición de manera paulatina de actos vandálicos.

Por todo esto debemos encaminar la respuesta en dos sentidos:

1. De convivencia y comportamiento social.
2. Por un lado emprender las medidas, actos y programas encaminados a la información, educación e formación a los ciudadanos que provocan esta contaminación múltiple.

Artículo 2. Marco legal. El marco normativo que articula y desarrolla la ordenanza municipal, está constituido por:

- Ley 7 de 1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y demás disposiciones reglamentarias.
- Ley 3 de 1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en materia de Salud Pública.
- Ley 14 de 1986, de 23 de abril, General de Sanidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre General de Publicidad.
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.
- Ley 2/1995 y su Reglamento de 2 de marzo, de Castilla- La Mancha de prohibición de venta y publicidad a menores de bebidas alcohólicas.:

Para la correcta aplicación de la ordenanza habrá de tenerse en cuenta la legislación sobre actividades clasificadas ya sea la establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Derecho supletorio. Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en las ordenanzas será de aplicación la Leyes Autonómicas, por las que se regulan la señalización de las limitaciones de la venta y consumo de bebidas alcohólicas.

Artículo 3. Ámbito de la ordenanza municipal.

1. La regulación de las medidas y acciones municipales para la aplicación de una política eficaz contra el consumo abusivo de alcohol y sus consecuencias, fomentado la reducción de la oferta y la demanda, por ser una de las principales drogas institucionalizadas.

2. La sensibilización ciudadana sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol, promoviendo un modelo de sociedad que incentive hábitos saludables de vida.

3. Medidas preventivas directas sobre el sector infantil y juvenil, con la implicación de las demás instituciones implicadas en la etapa formativa, y en la conformación de la personalidad humana y elección de modelos de vida.

Capítulo II.- Medidas preventivas.

Artículo 4. De Información, orientación y educación.

La administración municipal facilitará a los residentes en el término municipal, asesoramiento y orientación sobre la prevención del consumo abusivo de alcohol, y en su caso del tratamiento de las situaciones de adicción y de los problemas derivados del consumo abusivo de bebidas alcohólicas.

Con tal fin promoverá e impulsará campañas informativas que conciencien sobre los efectos del consumo abusivo de alcohol a fin de modificar hábitos y actitudes en relación con su consumo.

Estas campañas divulgativas se dirigirán a grupos de mayor riesgo de la población, enfatizando los efectos positivos de la no ingestión abusiva de alcohol.

Se dispensará una protección especial en este campo a los niños y jóvenes, y población general, para ello se reforzarán las acciones en el ámbito de la información, formación, educación para el ocio, etcétera, que tiendan a lograr los indicados fines preventivos en este colectivo, preferentemente mediante programas preventivos basados en el conocimiento de la realidad en la que se va a intervenir, coordinados por la Administración competente y realizados conjuntamente por los técnicos municipales y de la Mancomunidad del Valle de Alcudia en centros escolares, culturales, deportivos y todas aquellas instituciones que dispongan de infraestructuras destinadas a un público compuesto principalmente por menores de dieciocho años.

El Ayuntamiento promoverá actuaciones de sensibilización, educativas y formativas que potencien entre los niños y jóvenes, y la población en general el valor de la salud en el ámbito individual y social.

Se dotarán de los dispositivos y medios necesarios de intervención sobre las conductas desarrolladas por los jóvenes menores de dieciocho años relacionadas con el consumo de alcohol en la vía pública.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En el campo del asociacionismo, el Ayuntamiento promocionará, con igual finalidad, las asociaciones y entidades que trabajen en drogodependencias y facilitará su participación e integración en los programas que en el campo de la prevención el Ayuntamiento realice.

El Pleno del Ayuntamiento, oídos los agentes sociales, aprobará con carácter anual un plan de actuación que incluirá las campañas y actividades de prevención, sensibilización, información e investigación, así como una memoria de actividades realizadas y recursos puestos a disposición para reducir el consumo de alcohol y minimizar el impacto del llamado botellón.

Artículo 5. Participación ciudadana.

En el ámbito de sus competencias el Ayuntamiento de Villamayor de Calatrava adoptará las medidas adecuadas de fomento de la participación social y el apoyo a las instituciones sin ánimo de lucro que colaboren con el municipio en la ejecución de los programas de prevención, que contribuyan a la consecución de los objetivos de esta ordenanza.

Las acciones informativas y educativas y cuantas otras medidas se adopten en este campo por el Ayuntamiento, se dirigirán a la policía local, mediadores sociales, sector de hostelería y ocio, etcétera, a fin de favorecer la colaboración de los mismos en el cumplimiento del fin pretendido.

Capítulo III.- Medidas de intervención.

Artículo 6. De las licencias. Se limita la venta y el consumo de bebidas alcohólicas en la vía pública, salvo recintos feriales, terrazas, veladores, kioscos con terrazas, o en días de feria o fiestas patronales o similares.

Artículo 7.

Prohibición de mostradores en la vía pública. Se prohíbe, bajo la responsabilidad de los titulares de los establecimientos:

a) La venta o suministro de bebidas alcohólicas en los establecimientos de hostelería, para ser consumidas en la vía pública, salvo en los servicios de terrazas, kioscos con terraza u otras instalaciones con la debida autorización municipal.

b) La existencia de mostradores, ventanas o huecos que hagan posible el despacho de bebidas a personas situadas en la vía pública.

c) La venta de alcohol en descampados, arroyos, calles, parques, merenderos, sin la solicitud y obtención previa de la correspondiente autorización municipal.

Artículo 8. Fiestas populares.

a) Las actividades relacionadas con la venta y consumo de alcohol en la vía pública en días de fiesta patronal o festejos populares, y en aquellas actividades realizadas y organizadas por las entidades ciudadanas sin ánimo de lucro en la celebración de las fiestas de barrio, semanas culturales, deberán contar con la correspondiente licencia municipal.

Su concesión o denegación se ajustará a su normativa específica, así como a los requisitos y condiciones establecidas en la presente ordenanza.

b) Por razones de seguridad, en aquellos espectáculos multitudinarios como conciertos u otros eventos similares que se celebren con autorización municipal que incluyan la posibilidad de dispensar bebidas alcohólicas, éstas se servirán en vasos de plástico, no permitiendo en ningún caso envases de cristal, vidrio, así como latas o similares.

c) Los titulares de la concesión de la instalación de un bar u otra actividad clasificada similar, deberán colocar en sitio visible al público: que tienen licencia de actividad para suministrar y/o consumir bebidas alcohólicas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 9. De la actuación inspectora.

Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y los servicios técnicos municipales competentes, conforme a las disposiciones vigentes en la materia, estarán facultadas para investigar, inspeccionar, reconocer y controlar todo tipo de locales e instalaciones a efectos de verificar el cumplimiento por sus titulares de las limitaciones y prohibiciones establecidas en la presente ordenanza.

Cuando se aprecie algún hecho que se estime pueda constituir infracción a los preceptos de la presente ordenanza, se extenderá el correspondiente parte de denuncia o acta si procede de comunicación inmediata a los afectados, consignando los datos personales del presunto infractor y los hechos o circunstancias que puedan servir de base para la incoación, si procede, del correspondiente procedimiento sancionador.

Los titulares, gerentes, encargados o responsables de la actividad sometida a control municipal vendrán obligados a prestar la ayuda y colaboración necesaria para la realización de la labor inspectora referida a la comprobación del cumplimiento de los preceptos de esta ordenanza, incurriendo en infracción de ésta quienes mediante oposición activa o por simple omisión entorpezcan, dificulten o impidan el desarrollo de dicha labor.

Capítulo IV.- Prohibiciones y limitaciones a la publicidad, venta y consumo de bebidas alcohólicas.

Sección primera. Medidas en cuanto a la publicidad y promoción de las bebidas alcohólicas.

Artículo 10. De las limitaciones a la publicidad.

1.- La promoción y publicidad, tanto directa como indirecta, de bebidas alcohólicas, deberá respetar las limitaciones y prohibiciones establecidas en la Ley 34/ 1998 General de Publicidad, Ley 26/ 1984 para la defensa de los consumidores, y en la Ley 2 /1995, de 2 de marzo.

Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, la publicidad, tanto directa como indirecta, de bebidas alcohólicas observará, en todo caso, las siguientes limitaciones:

a) Queda prohibida cualquier campaña municipal, sea como actividad publicitaria o no publicitaria dirigida a menores de dieciocho años que induzca directa o indirectamente al consumo de bebidas alcohólicas.

b) En ningún caso podrán utilizarse voces o imágenes de menores de dieciocho años, o de jóvenes que puedan suscitar dudas sobre mayoría de edad, para ser utilizados como soportes publicitarios municipales de bebidas alcohólicas.

2.- Los periódicos, revistas y demás publicaciones de carácter municipal, así como cualquier medio de registro y reproducción gráfica o sonora, estarán sometidos a las siguientes limitaciones:

a) En las publicaciones dirigidas a menores de dieciocho años estará prohibido todo tipo de publicidad directa o indirecta de bebidas alcohólicas, según lo recogido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley 2/ 1995.

b) En las publicaciones no podrá incluirse publicidad sobre bebidas alcohólicas en las portadas, páginas centrales, páginas deportivas, páginas dedicadas a pasatiempos, y en las que contengan espacios dirigidos a menores de dieciocho años.

c) Queda prohibida la publicidad de bebidas alcohólicas en cualquier soporte mobiliario urbano, vallas, mupis, etcétera, aunque no necesite licencia municipal.

Artículo 11. Con carácter general.

a) Todos aquellos establecimientos que suministren y vendan bebidas alcohólicas tendrán fijado un cartel señalizador con el siguiente texto: Prohibida la venta de todo tipo de bebidas alcohólicas a

menores de dieciocho años, como lo ya establecido por el artículo 4 de la Ley 2/1995, de 2 de marzo y el artículo 8 del Decreto 72/1996, de 30 de abril.

b) En establecimientos con mostrador, el cartel se situará detrás del mismo, en lugar perfectamente visible, a razón de un cartel para cada mostrador.

c) En el resto de establecimientos las señalizaciones se colocarán en un lugar visible, a razón de un cartel para cada mostrador.

d) En el resto de establecimientos de autoservicio, la venta de bebidas alcohólicas se realizará en una sección concreta, con letreros anunciadores de la prohibición de venta a menores.

e) Está prohibida la venta, distribución, suministro y consumo de bebidas alcohólicas desde automóviles, caravanas, carritos o tenderetes, a título oneroso o gratuito.

Artículo 12. De las prohibiciones.

1. Se prohíbe expresamente la publicidad directa o indirecta de bebidas alcohólicas en:

a) Locales e instalaciones destinados predominantemente a jóvenes menores de dieciocho años.

b) Centros y dependencias de la Administración municipal, y en especial centros de acción social y centros culturales.

c) Centros hospitalarios y sanitarios.

d) En el interior y exterior de los medios de transporte público, y en las estaciones.

e) Los vehículos del servicio de taxi con licencia municipal.

f) Centros o instalaciones deportivas de cualquier clase.

g) En cines, teatros, conciertos, circos y demás salas de espectáculos, en las sesiones destinadas a menores de dieciocho años.

h) En los centros docentes, tanto los dedicados a enseñanzas no regladas como a cualquier tipo de enseñanza.

i) Instalaciones móviles.

j) Salas de exposiciones y conferencias.

2. Se prohíbe en general, utilizar vallas, carteles o cualesquiera reproducciones gráficas que hagan publicidad del alcohol en lugares abiertos, visibles desde la vía pública o en ámbitos de utilización en general siempre que se traten de instalaciones fijas.

3. Se prohíbe cualquier tipo de publicidad en mobiliario urbano municipal.

a) Salas de máquinas recreativas y azar, tómbolas, casetas de feria, parques de atracciones, festivales.

b) En empresas de transporte público.

c) En los lugares donde está prohibida su venta y consumo.

d) Se prohíbe toda publicidad dirigida a menores de dieciocho años.

Artículo 13. Promoción.

1. La promoción de bebidas alcohólicas en ferias, certámenes, exposiciones y actividades similares, se situará en espacios diferenciados cuando tenga lugar dentro de otras manifestaciones públicas. En estas actividades no estará permitido el ofrecimiento, ni la degustación gratuita a menores de dieciocho años.

2. No se pueden distribuir a menores invitaciones, carteles u objetos (bolígrafos, camisetas, etcétera) alusivos a bebidas alcohólicas.

3. Estará prohibida la promoción de bebidas alcohólicas mediante la distribución de información por buzones, correo, teléfono o redes informáticas, salvo que ésta vaya dirigida nominalmente a mayores de dieciocho años.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

4. No podrán patrocinar ni financiar actividades deportivas o culturales aquellas personas cuya actividad principal o conocida sea la fabricación, promoción o distribución de bebidas alcohólicas, si ello lleva aparejada la publicidad de dicho patrocinio o la difusión de marcas, símbolos, imágenes o sonidos relacionados con las bebidas alcohólicas, y dichas actividades estén dirigidas fundamentalmente a menores de edad.

Artículo 14. La Administración municipal no utilizará como soportes informativos o publicitarios objetos relacionados con el consumo de bebidas alcohólicas. En las recepciones oficiales se primará el consumo de bebidas no alcohólicas, sin perjuicio de ofrecer bebidas alcohólicas de baja graduación, siempre limitado su consumo a mayores de dieciocho años. Así mismo no se promocionarán bebidas alcohólicas en actos organizados por el Ayuntamiento o en los que se haga cesión de sus locales.

Sección segunda. Medidas en cuanto al suministro, venta y consumo de bebidas alcohólicas.

Artículo 15. Prohibiciones.

1. No se permite el suministro, venta y consumo de bebidas alcohólicas a menores de dieciocho años, tanto en los lugares de expedición, como en los de consumo.

2. En todos los establecimientos públicos que se venda o facilite de cualquier manera o forma bebidas alcohólicas, se informará con carácter obligatorio que está prohibida su adquisición y consumo por los menores de dieciocho años, así como la venta, suministro o dispensación a los mismos. Esta información se realizará mediante anuncios o carteles de carácter permanente, fijados en forma visible en el mismo punto de expedición.

3. No se permite el consumo de bebidas alcohólicas en los Parques Municipales, en la pista de pádel, en las inmediaciones de las Instalaciones Deportivas. Por la resolución de Alcaldía los espacios públicos objeto de la regulación de esta ordenanza podrán verse modificados justificando las siguientes causas: Zona donde se lesione el derecho al descanso, zonas donde existan elementos de patrimonio histórico, zonas de singular protección medio-ambiental y zonas donde se ponga en peligro la seguridad de las personas.

4. No se permite la venta, suministro o distribución de bebidas alcohólicas de carácter ambulante y la efectuada a distancia durante el horario nocturno que se determine por cada Corporación Local.

5. No se permite la venta ni el consumo directo de bebidas alcohólicas en:

a) Centros sanitarios, socio sanitarios, sociales y culturales, salvo los lugares habilitados al efecto en estos centros.

b) Establecimientos destinados al despacho de pan y leche, churrerías, así como todos los que no tengan autorización expresa.

c) Recintos de carácter deportivo-recreativo, salvo que sean en lugares especialmente habilitados para ello, y con las condiciones establecidas reglamentariamente.

d) Los centros de asistencia a menores.

e) Centros educativos de enseñanza primaria, secundaria, y especial.

f) Centros y dependencias de la Administración, salvo en los lugares expresamente habilitados al efecto.

g) Locales de trabajo de las empresas de transporte público.

6. Queda prohibido el suministro de bebidas alcohólicas a través de máquinas automáticas, salvo que se encuentren en el interior de establecimientos cerrados y a la vista de una persona encargada de que se cumplan las condiciones anteriores, y bajo la directa responsabilidad del titular de la actividad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

7. En todos los establecimientos comerciales se adoptarán medidas especiales de control para evitar la venta de bebidas alcohólicas a menores de dieciocho años. En los establecimientos en régimen de autoservicio la exhibición de bebidas alcohólicas se realizará en una sección concreta de carteles anunciadores de la prohibición de su venta a menores, responsabilizándose de dicha venta de bebidas alcohólicas a menores al titular del establecimiento, o a terceras personas mayores de edad que, con el fin de eludir el control de los responsables de los comercios, adquieran personalmente las bebidas alcohólicas y posteriormente faciliten a los menores.

8. No se permitirá la venta, suministro y consumo de bebidas alcohólicas en los establecimientos que carezcan de licencia para tal fin.

9. Queda prohibida la expedición de bebidas alcohólicas en establecimientos comerciales, autorizados para ello, desde las 22,00 hasta las 7,00 horas del día siguiente.

Artículo 16. Acceso de menores y acreditación de la edad. El acceso de menores a los establecimientos, se regirá según lo dispuesto en la legislación autonómica.

A los efectos establecidos en los artículos precedentes, los titulares, encargados, empleados o responsables de los establecimientos podrán solicitar de sus clientes, con respecto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, los documentos acreditativos de su edad cuando ésta le ofrezca dudas razonables.

Artículo 17. Del consumo de bebidas alcohólicas.

1. Se prohíbe a los menores de dieciocho años el uso de máquinas automáticas de venta de alcohol, bajo la responsabilidad del titular del establecimiento.

2. Se limita el consumo de bebidas alcohólicas en la vía pública, salvo autorización. Así mismo, se prohíbe bajo la responsabilidad del titular, gerente, responsable o representante legal de la actividad, que los consumidores saquen del establecimiento a la vía pública bebidas alcohólicas.

3. No se podrán suministrar ni consumir bebidas alcohólicas en centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, excepto en las dependencias habilitadas para ello.

Capítulo V.- Infracciones y sanciones.

Artículo 18. Responsabilidades.

Las señalizaciones citadas en los artículos precedentes, así como el cumplimiento de las limitaciones y prohibiciones serán responsabilidades de los titulares, gerentes, responsabilidades o similares de las entidades, centros locales, empresas, medios de transporte y demás establecimientos a los que se refiere esta ordenanza, así como mayores de edad que suministren bebidas alcohólicas a menores. En el caso de máquinas automáticas la responsabilidad recaerá en el titular del lugar o establecimiento en el que se encuentra situada la misma.

Artículo 19. De las quejas y reclamaciones.

Las personas que, de una u otra forma, se sientan dañadas por el incumplimiento de esta ordenanza podrán formular sus quejas y reclamaciones por escrito en el Registro General del Ayuntamiento o en el de otros organismos competentes. De resultar aquellas infundadas, serán de cargo del denunciante los gastos que origine la inspección.

Artículo 20. Del régimen sancionador.

1. Los hechos que constituyan una infracción a esta ordenanza, podrán ser denunciados mediante escrito presentado en el Registro General del Ayuntamiento.

2. En ningún caso se podrá imponer una doble sanción por los mismos hechos y en función de los mismos intereses públicos protegidos, si bien deberán exigirse las demás responsabilidades que se deduzcan de otros hechos o concurran con la principal.

3. Las sanciones por infracción referida al consumo de alcohol en la vía pública podrán consistir en trabajos de interés social para la comunidad durante un periodo que oscilará entre uno y quince días.

Artículo 21. De las infracciones.

Las acciones u omisiones que vulneren lo dispuesto en la presente ordenanza constituirán infracciones que serán sancionadas de conformidad con lo establecido en la legislación estatal, autonómica y municipal que resulte de aplicación, en los términos regulados en esta ordenanza y en lo dispuesto en los apartados siguientes.

Artículo 22. Clasificación de las infracciones.

Es circunstancia que agrava la responsabilidad de la reincidencia, conforme a los principios del Código Penal.

Las infracciones se clasifican en muy graves, graves y leves.

1. Son infracciones muy graves:

La venta o dispensación de bebidas alcohólicas en centros de enseñanza infantil, primaria o secundaria o en otros locales y centros destinados a menores de dieciocho años.

2. Son infracciones graves:

a) La venta de bebidas alcohólicas en la vía pública salvo autorización.

b) El suministro, venta o dispensación, gratuita o no de bebidas alcohólicas a menores de dieciocho años en lugares o centros no relacionados en el apartado anterior.

c) La publicidad o promoción de bebidas alcohólicas dentro del municipio, en los lugares y por los procedimientos o medios prohibidos por esta ordenanza.

d) Conculcar la prohibición establecida en el artículo 17.2.

e) La instalación de máquinas automáticas que suministren incontroladamente bebidas alcohólicas.

f) La expedición de bebidas alcohólicas, en establecimientos comerciales, autorizados para ello, desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas del día siguiente.

3. Son infracciones leves:

a) El consumo de bebidas alcohólicas en la vía pública, salvo autorización.

b) La falta de colocación de los carteles anunciadores de prohibición de venta, suministro o consumo de alcohol.

c) La negligencia en el almacenamiento, colocación o custodia de bebidas alcohólicas en locales comerciales o de otro tipo que posibilite el acceso o el consumo de dichas bebidas por menores de edad.

Artículo 23. Competencia sancionadora.

Una vez iniciado el expediente sancionador, y con la finalidad de evitar nuevas infracciones, la autoridad municipal podrá adoptar motivadamente las medidas cautelares adecuadas como la suspensión de la licencia de la actividad, cierre temporal del establecimiento, retirada de los productos, suspensión temporal de servicios por razones de sanidad, higiene o seguridad, y cualquiera otra de las previstas legalmente.

Artículo 24. Sanciones y medidas alternativas.

1. Por las infracciones previstas en esta ordenanza se podrán imponer las siguientes sanciones:

a) Infracciones leves: De 20,00 a 600,00 euros.

b) Infracciones graves: De 601,00 a 6.000,00 euros.

c) Infracciones muy graves: De 6.001,00 a 60.000,00 euros.

2. Cuando el infractor sea menor de dieciocho años el órgano competente para la resolución del procedimiento sancionador podrá imponer medidas alternativas a la sanción pecuniaria como actividades formativas, educadoras o en beneficio de la comunidad, con la conformidad del imputado.

3. Igualmente cuando se trate de consumo en la vía pública, el órgano competente para la resolución del procedimiento sancionador podrá proponer, como sustitución de la sanción pecuniaria, alguna medida educativa o reparadora con la conformidad del imputado.

Artículo 25. Para la graduación de las sanciones se tendrá en cuenta, además de la intencionalidad, reiteración y naturaleza de los perjuicios causados, que exige la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992/2512, 2775 y RCL 1993/246), los siguientes criterios:

- a) La edad de los afectados.
- b) El número de personas afectadas.
- c) La graduación de las bebidas alcohólicas.
- d) El volumen de negocios y los beneficios obtenidos.
- e) El grado de difusión de la publicidad.

Artículo 26. De la prescripción.

En la aplicación de las sanciones previstas en la presente ordenanza, así como en la posible adopción de las medidas cautelares y los plazos de caducidad y prescripción, se estará a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

1. Las infracciones y sanciones a las que se refiere la presente ordenanza prescribirán:

- a) A los seis meses para las faltas leves.
- b) A los dos años para las faltas graves.
- c) A los cuatro años para las faltas muy graves.

2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse a partir del día que se haya cometido la misma y se interrumpirá desde el momento en que el procedimiento se dirija contra el presunto infractor.

3. Asimismo, el plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Capítulo VI. De la Comisión de seguimiento

Artículo 27. Constitución y composición.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de la Ordenanza cuyos miembros serán los designados por el pleno del Ayuntamiento entre sus concejales, con un máximo de 5, y al menos uno por cada grupo municipal. A la Comisión de Seguimiento podrán asistir técnicos o expertos invitados por el Presidente de la Comisión que será el Concejal Delegado de Juventud.

Artículo 28. Funciones.

Realizará las funciones de control y seguimiento, propuestas de modificación de la ordenanza y traslado de sugerencias y quejas que se deriven.

Artículo 29. Periodicidad de las reuniones.

Se reunirá ordinariamente cada seis meses y con carácter extraordinario cuantas veces sea preciso a propuesta de una cuarta parte de sus componentes o a iniciativa de su Presidente.

Anexo: Definiciones de establecimiento.

A efectos de esta ordenanza se entiende por:

a) Kioscos: Aquellos establecimientos ubicados en la vía pública que puedan comercializar artículos y productos recogidos en la ordenanza municipal específica, quedando expresamente prohibida la

venta de bebidas alcohólicas de cualquier graduación, salvo que se trate de kioscos con terraza, en cuyo caso les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la presente ordenanza.

b) Locales asimilados a kioscos: Son aquellos establecimientos de similares características a los kioscos, ubicados en locales comerciales, quedando expresamente prohibida la venta de bebidas alcohólicas de cualquier graduación.

c) Tiendas de artículos varios: Aquellos establecimientos donde se comercialicen productos y artículos varios, que permanezcan abiertos al público menos de dieciocho horas al día, quedando expresamente prohibida la venta de bebidas alcohólicas de cualquier graduación, conforme a la legislación vigente.

Disposición transitoria. Se establece un período transitorio de seis meses, desde la entrada en vigor de esta ordenanza.

Disposición Final Primera. En lo no previsto en esta ordenanza se estará a lo dispuesto en la normativa estatal y autonómica sobre la materia.

Disposición Final Segunda. De acuerdo con lo establecido en los artículos 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la presente ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación completa en el “Boletín Oficial de la Provincial”, una vez aprobada definitivamente por el Pleno de la Corporación.

Disposición adicional. A efectos de la promoción no serán objeto de limitación vinos y cervezas”.

Anuncio número 2656

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****VILLAMAYOR DE CALATRAVA****EDICTO**

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 42 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y habiendo sido intentada notificación individual mediante escrito de fecha 1 de julio de 2021 sin que haya sido posible practicarla mediante notificación postal a través de la entidad Correos, se hace público lo siguiente:

El Ayuntamiento de Villamayor de Calatrava ha comenzado la incoación de expediente sobre abandono de vehículo, fundamentándose en el tiempo de permanencia estacionado en la vía pública y en el estado de conservación del mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 105 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, y habiendo intentado su notificación a quien figura como propietario en la base de datos de la Jefatura Provincial de Tráfico, y que se relaciona a continuación, se procede a notificar mediante edicto la siguiente actuación.

Para que no se continúe con la tramitación del expediente deberá aportar, en el plazo de quince días desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, fotocopia de los siguientes documentos: permiso de circulación, tarjeta de inspección técnica con ITV pasada, seguro obligatorio al corriente de pago y último recibo pagado del impuesto de vehículos de tracción mecánica.

En caso de no aportar la documentación requerida en el plazo señalado, se continuará la tramitación del expediente sobre abandono de vehículo, informando que el abandono de vehículos se considera como abandono de residuos no peligrosos en vía pública que podría ser sancionado con multa de 600 a 30.000 euros, de conformidad con el artículo 35.1.b) de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

Se hace público para conocimiento del interesado, advirtiéndole que el expediente obra en las dependencias municipales del Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Constitución 1.

EDICTO NÚMERO 01/2021 SOBRE VEHÍCULOS ABANDONADOS

<i>Nº Expte.</i>	<i>Matrícula</i>	<i>Marca y Modelo</i>	<i>Color</i>	<i>Titular</i>	<i>D.N.I.</i>
1/2021	2002CKM	Seat Ibiza	Blanco	Rafael Cárdenas Jiménez	05.986.261-M

En Villamayor de Calatrava, a 9 de agosto de 2021.- El Alcalde, Juan Antonio Callejas Cano.

Anuncio número 2657

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 14 de julio de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Noelia Vélez Jiménez, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 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, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial De Economía, Empresas y Empleo,
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001452012008, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Secretario Provincial, P.S. Del Delegado Provincial (Art. 14 Decreto 79/2019 de 16/07/2019), Fernando Acebrón Antón, a 10 de agosto de 2021.

IV CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL

- CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
Artículo 1. Determinación de las partes.
Artículo 2. Ámbito personal y territorial.
Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.
Artículo 4. Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.
Artículo 5. Comisión paritaria.
- CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**
Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.
Artículo 7. Voluntariado y Código de conducta.
- CAPÍTULO III. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.**
Artículo 8. Selección del personal.
Artículo 9. Periodo de prueba.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Artículo 10. Promoción interna.
Artículo 11. Contratación.
Artículo 12. Contratos por obra o servicio.
Artículo 13. Extinción del contrato.
Artículo 14. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.
Artículo 16. Formación.
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
Artículo 17. Sistema de Clasificación.
Artículo 18. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales.
Artículo 19. Grupos Profesionales.
CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.
Artículo 20. Jornada de trabajo y descanso semanal.
Artículo 21. Horarios.
Artículo 22. Pausa durante la jornada.
Artículo 23. Horas extraordinarias.
Artículo 24. Registro de jornada.
CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.
Artículo 25. Vacaciones.
Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.
Artículo 27. Excedencias.
Artículo 28. Permiso sin sueldo.
Artículo 29. Permiso de Maternidad y Paternidad.
Artículo 30. Jubilación.
CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.
Artículo 31. Retribuciones.
Artículo 32. Conceptos retributivos.
Artículo 33. Salario Base.
Artículo 34. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.
Artículo 35. Complementos Personales.
Artículo 36. Pagas Extraordinarias.
Artículo 37. Gastos de Viaje.
Artículo 38. Incapacidad Temporal.
CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SOCIALES.
Artículo 39. Anticipos Reintegrables.
CAPÍTULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.
Artículo 40. Régimen disciplinario. Graduación de faltas.
Artículo 41. Sanciones.
Artículo 42. Aplicación de las sanciones.
Artículo 43. Prescripción.
Artículo 44. Cancelación.
CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral.
Artículo 46. Salud Laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Artículo 47. Uniformidad.
Artículo 48. Protección de la maternidad.
CAPÍTULO XI. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.
Artículo 49. Derechos y Garantías sindicales.
Artículo 50. Horas sindicales.
Artículo 51. Delegados de prevención.
Artículo 52. Acumulación y gestión.
CAPÍTULO XII. NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO.
Artículo 53. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.
Artículo 54. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.
CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD.
Artículo 55. Clausula general de no discriminación.
Artículo 56. Igualdad de oportunidades.
Artículo 57. Medio Ambiente.
CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
Artículo 1. Determinación de las partes.

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real y de otra la representación legal de las personas trabajadoras de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real ha negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias y centros de trabajo de dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
2. Los profesionales Libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
3. El personal contratado en virtud de Convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que, tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
4. El personal directivo de la Oficina Provincial de Ciudad Real de Cruz Roja Española. A estos efectos se considerará personal directivo el Secretario/a provincial y Coordinador/a provincial.
5. El personal docente que imparta formación de forma esporádica.
6. El personal contratado mediante subvenciones concedidas por el SEPECAM u otra entidad para la contratación de personas desempleadas

Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

La vigencia del convenio será desde su publicación en el Boletín Oficial correspondiente hasta el 31 de diciembre de 2022, pero sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio Actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4. Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros en total, 2 por el Comité de Empresa y 2 por la Dirección de Cruz Roja Española en Ciudad Real, con sus respectivos suplentes, actuando de Secretario/a el miembro más joven.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Interpretar y vigilar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa el presente convenio.
- 2.- Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- 3.- Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- 4.- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- 5.- Resolver sobre la inaplicación del convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 6.- Elegir la mediación o el arbitraje a someterse cuando la comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.
- 7.- Las restantes funciones específicas serán las siguientes:
 - 7.1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de los trabajadores.
 - 7.2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de estas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todo ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.
 - 7.3. Ante situación de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación Convenio en alguna de las siguientes materias:
 - Estructura de la negociación colectiva.
 - Subrogación empresarial.
 - Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
 - Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7.4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.

7.5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de los trabajadores que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7.6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la Comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

7.7. El funcionamiento interno de la Comisión paritaria se establece en que en las cuestiones previas de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, las mismas adoptaran, tanto en la promoción como en la contestación, forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el asunto con conocimiento de causa y debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

Propuesta y/o petición concreta que se formula ante la Comisión Paritaria.

El escrito de propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

La Comisión Paritaria (CPIVC) dispondrá de un plazo no superior a 7 días hábiles para recabar la información complementaria que estime oportuna para la resolución de la cuestión planteada, pasado el cual, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo esta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria, Cruz Roja Ciudad Real se compromete a buscar y dotar los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedara regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyen a los titulares.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, aun arbitraje ante el Tribunal Laboral de Ciudad Real.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) La igualdad entre hombres y mujeres.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 7. Voluntariado y Código de conducta.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.

Artículo 8. Selección del personal.

La Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura. En cada convocatoria se incluirá como mínimo, el perfil del puesto de trabajo a cubrir, y la prueba o pruebas a realizar en su caso.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa y a todo el personal, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

El personal de Cruz Roja Española que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para el personal técnico y de dos meses para el resto.

Ninguna persona trabajadora tendrá que someterse a un nuevo periodo de prueba cuando ya lo hubiese completado con anterioridad al haber desempeñado las funciones del mismo puesto de trabajo.

Artículo 10. Promoción interna.

Las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando la persona trabajadora acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de una persona empleada de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la Institución en el ámbito de Ciudad Real, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real y siempre que sea aceptado por la persona trabajadora.

La RLT podrá solicitar información en relación al proceso de selección realizado que incluya el número de candidatos/as que se han presentado a la oferta y criterio final de selección, en su caso.

Artículo 11. Contratación.

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación, y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, se entregará copia básica del contrato a la RLT.

El personal con contrato laboral de Cruz Roja Española deberá formalizar compromiso de confidencialidad.

Artículo 12. Contratos por obra o servicio.

A los efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma o Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de Cruz Roja Española en Ciudad Real.

Artículo 13. Extinción del contrato.

El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral vigente.

Artículo 14. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 16. Formación.

La Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real, tomando en consideración las propuestas del Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones formativas a desarrollar en cada ejercicio, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución.

El Plan de formación para el personal de la plantilla estará encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa, o en su caso, de quien depende el trabajador o trabajadora.

Será obligatoria si se realiza la formación en horario laboral y se había solicitado por la propia persona trabajadora, y con carácter voluntario si se realiza fuera del horario laboral.

Desde Cruz Roja se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**Artículo 17. Sistema de Clasificación.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y niveles, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 18. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la titulación y la formación específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 19. Grupos Profesionales.

El personal afectado por este convenio se clasifica en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

Dentro de cada Grupo Profesional se podrán definir diferentes subgrupos/niveles, que recogen las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1.-Titulados/as 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están

referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo 2.-Titulados/as 2.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo 3. -Técnicos/as Especialistas.

Pertencen a estos niveles los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un o una superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

Nivel I.- Técnico/a especialista.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

Nivel II.- Monitor, Mediador, Animador, Técnico titulado no universitario.

Nivel III.-Administrativo.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Grupo 4. -Técnicos/as Auxiliares.

Pertencen a estos niveles el personal laboral que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador o trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante,

requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

Nivel I.- Auxiliar Administrativo.

Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas.

Nivel II.- Auxiliar Sanitario, Auxiliar de Actividades, Socorrista.

Corresponde a aquellos trabajadores en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Grupo 5. -Servicios Generales.

Pertencen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Nivel I.- Conductor/a.

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición Cruz Roja, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes

Nivel II.- Personal de mantenimiento. Le corresponden las funciones básicas de este oficio.

Nivel III.- Cuidador/a, Limpiador/a, Subalterno/a. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada de trabajo y descanso semanal.

Se mantiene la jornada anual en 1.687 horas anuales y la jornada semanal en 38,45 horas semanales.

Salvo para aquellos programas, centros o servicios que tengan un horario establecido a turnos o un horario establecido en función de sus peculiaridades, la jornada será partida de lunes a viernes, de 8 a 15 horas en jornada de mañana, y debiendo trabajar un mínimo de dos tardes a la semana, de 16 a 18 horas.

Cada empleado deberá acordar con la entidad que tardes de la semana va a trabajar, de tal manera que la atención del servicio quede garantizada.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, así como la primera y la última semana del año, y el lunes, martes y miércoles de semana santa, solo se trabajará en jornada de mañana, de 8 a 15 horas.

Así mismo en cada centro de trabajo dispondrá de una semana a determinar por dicho centro, en jornada solo de mañana de 8 a 15 horas.

Con carácter general no se establecerán jornadas partidas en aquellos contratos a tiempo parcial inferiores a 30 horas de trabajo a la semana.

Jornadas Especiales: Las jornadas especiales, serán fijadas por el/la Director/a, Coordinador/a responsables de los mismos, de acuerdo con la Dirección de Cruz Roja, pudiéndose establecer jornadas laborales irregulares que nunca superarán la jornada máxima establecida en este Convenio,

Distribución irregular de la Jornada. La Dirección de Cruz Roja Española en Ciudad Real podrá disponer de hasta un máximo de 10% de horas mensuales y por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales, y los necesarios para la prestación de los servicios propios de la entidad establecidos en licitaciones o concursos públicos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 5 días a los afectados.

Artículo 21. Horarios.

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual en la jornada de mañana la hora entrada podrá ser entre las 08:00 y las 09:00 horas y la hora de salida entre las 14:00 y las 15:00 y en jornada de tarde se podrá entrar entre las 15:30 y las 16:30 y salir entre las 17:30 y las 18:30, con presencia obligatoria entre las 16:30 y las 17:30.

La jornada máxima diaria será de diez horas. La jornada mínima diaria será de 5 horas.

Como norma general se establece como horario de presencia obligatoria en las mañanas de 09:00h a 14:00 h y en las tardes de 16:30 a 17:30. En jornadas a tiempo completo, se trabajará al menos dos (2) tardes a la semana.

La flexibilidad se gestionará libremente por las personas trabajadoras teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Esta flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos, así como en las ocasiones en las que sea necesaria la presencia en reuniones convocadas por la empresa y/o cursos formalizados en horarios determinados.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de diez horas negativas o positivas de flexibilidad arrastrándose el saldo mes a mes. En determinados supuestos, la Dirección podrá establecer la posibilidad de una jornada superior a la ordinaria, equivalente a cuarenta horas semanales, para aquellos centros de trabajo que por sus características la precisen. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el salario equivalente en proporción a lo estipulado en el presente convenio para la jornada completa.

Artículo 22. Pausa durante la jornada.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo causas de fuerza mayor o situaciones de emergencia debido al carácter de la entidad, debiendo ser autorizadas con carácter previo a su realización por el/la secretario/a provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre la persona trabajadora que realice las horas extras.

Las horas extras realizadas se compensarán una por cada hora realizada, salvo las realizadas en fines de semana, festivos, y nocturnas (22:00-06:00 horas) en cuyo caso se compensará una hora y media por cada hora extra realizada.

Podrán compensarse por tiempo libre a elección del trabajador de acuerdo con la empresa dentro de los cuatro meses posteriores a su realización.

Artículo 24. Registro de jornada.

Se establecerá un registro de jornada mediante un sistema de presencia de obligado uso por parte de las personas trabajadoras. Este sistema permitirá gestionar todas las cuestiones establecidas en

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

el convenio relativas a la jornada laboral. Las salidas o ausencias del puesto de trabajo sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción.

CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de 22 días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. La fecha límite para disfrutar las vacaciones del año en curso será el 31 de enero inclusive del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de cuatro períodos que, a propuesta del /la trabajador/a serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

Se entenderá en cada periodo como primer día de vacaciones, aquel que siendo laboral para el trabajador no acuda a su puesto de trabajo por disfrute vacacional. Se entenderá como último de vacaciones de un periodo, el día laboral anterior al de su reincorporación al puesto de trabajo.

Los/as Conductores/as que no puedan disfrutar sus vacaciones en el periodo escogido por ellos, sino que lo tengan que hacer cuando la empresa se lo indica, tendrán un día más de asuntos propios en compensación por esta limitación.

Antes del 1 de mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo se puedan disfrutar vacaciones con anterioridad a esa fecha.

Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1.-Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de la celebración. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2.-Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 30 kilómetros, el plazo será de cuatro días laborables.

En caso de hospitalización en el tiempo, será posible disfrutar de esos días dentro del periodo en que se mantenga la hospitalización.

3.-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

4.-Traslado de domicilio: Un día si es en la localidad y dos días fuera de la localidad.

5.-Para realizar funciones sindicales o de representante de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

6.-Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: 1 día si es en la provincia y dos si es fuera de la misma. El permiso se disfrutará desde el hecho causante.

7.-Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

8.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del mismo centro ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Cruz Roja en Ciudad Real podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito. Por razones organizativas y de conciliación de vida familiar, el trabajador podrá optar por la acumulación de lactancia con un permiso de 20 días naturales.

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

10.-Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

12.- Se establecen 3 días de asuntos propios más 12 horas por este mismo concepto que se podrán coger en periodos mínimos de 3 horas, previa solicitud con 48 horas de antelación siempre que sea posible y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

13.- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos. En el caso de ser sábado o domingo se pasarán a otro día laborable.

14.- Todo el personal laboral dispondrá de 12 horas anuales para acudir a consulta médica como acompañante de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad debiendo aportar justificante correspondiente al efecto.

15.- La persona trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo para asistir a reuniones escolares de su hijo/a, debiendo solicitarlo con la antelación suficiente y aportando el justificante correspondiente al efecto. El tiempo invertido deberá ser recuperado.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia de las personas trabajadoras en la empresa será voluntaria o forzosa.

1.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la actividad referida, y todo caso con al menos 15 días de antelación de la fecha prevista de reincorporación.

2.- Cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de una persona trabajadora en otros centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia en tanto se mantenga la prestación de los servicios laborales en el otro centro de Cruz Roja y por un máximo de tres años, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado antes de del cese de la actividad en el otro centro o de cumplirse el plazo de tres años, realizándose con al menos 15 días de antelación.

3.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años. El reingreso podrá ser solicitado con 1 mes de antelación a la terminación del periodo de excedencia.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

4.- En lo referente a las excedencias para el cuidado de hijos o familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley.

5.- Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en los párrafos anteriores, sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente estatuto de los trabajadores.

Artículo 28. Permiso sin sueldo.

Quien tenga más de un año de antigüedad podrá solicitar una excedencia entre 15 días y cuatro meses de duración con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando no sea para realizar ninguna actividad retribuida, ni por cuenta ajena ni propia.

Habrà de solicitarse con una antelación mínima de 15 días a su fecha de inicio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Se podrá volver a solicitar en proporción al tiempo disfrutado de tal modo que, si se ha tomado por un mes o menos no se podrá volver a solicitar en un año, si se ha tomado por dos meses no se podrá volver a solicitarla en dos años, y así sucesivamente.

Artículo 29. Permiso de Maternidad y Paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Jubilación.

La jubilación será forzosa cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal fijada en la normativa vigente y haya realizado las cotizaciones suficientes para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con el objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Cruz Roja facilitará, en la medida de lo posible, el acceso a la Jubilación Parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente y lo justificará en caso de denegarlo.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 31. Retribuciones.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel profesional al que pertenezca, todo ello de acuerdo a las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

Para el año 2021 se acuerda un incremento del 1,5 % sobre las tablas vigentes y la subida del 1% para el año 2022.

Artículo 32. Conceptos retributivos.

La retribución del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complementos de puesto de trabajo no consolidables.
 - a) Dirección / Responsabilidad.
 - b) Localización.
- 3.- Complementos de puesto de trabajo de carácter consolidable.
 - a) Complemento ad personam.
- 4.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 33. Salario Base.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo y nivel profesional aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente.

Artículo 34. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.

Se abonarán cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario de los diferentes grupos y niveles profesionales y se den algunas de las circunstancias indicadas en los apartados siguientes:

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

a) Dirección/Responsabilidad.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de responsabilidad, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y nivel profesional.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

b) Localización.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas personas trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización.

El cómputo se realizará por días naturales.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Artículo 35. Complementos Personales.

a) Complemento Ad personam.

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venían percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de conceptos o complementos no contemplados en el presente convenio.

Se trata de un complemento personal, consolidable, cotizable, no absorbible y actualizable en el mismo porcentaje que se actualice el salario base.

Artículo 36. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos: en junio y en diciembre.

Para la recepción íntegra de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su abono. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Artículo 37. Gastos de Viaje.

Las personas trabajadoras que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a percibir previa presentación de las facturas correspondientes un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

Desayuno: 3 euros.

Comida: 18 euros.

Cena: 18 euros.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura correspondiente (gasto que habrá de ser autorizado previamente).

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

Las cuantías podrán ser actualizadas por el/la Secretario/a Provincial para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Artículo 38. Incapacidad Temporal.

La entidad complementara en todas las Bajas por Incapacidad Temporal, tanto las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional como las derivadas de enfermedad común, el 100 % de la

diferencia entre la percepción que se reciba de la seguridad social y la percepción de su salario, dese el primer día al último de la baja.

En el caso de enfermedad común, la persona trabajadora deberá aportar el justificante médico y/o la baja correspondiente, en un plazo máximo de 48 horas. Independientemente de que tenga la obligación de informar a la empresa de su ausencia en su puesto de trabajo, desde el momento en que esta se produzca.

CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 39. Anticipos Reintegrables.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, según el salario devengado.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mismo mes en que tuvo lugar su concesión o en el siguiente si ya estuviera elaborada la nómina del mes en curso.

CAPÍTULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 40. Régimen disciplinario. Graduación de faltas.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran en leves, graves y muy graves.

A- Faltas leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes.
2. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
6. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 3 a 5 veces en un mes.
7. La leve incorrección con las personas usuarias del servicio, así como con el personal compañero, subordinado o superior jerárquico.
8. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

B- Faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 6 a 10 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 60 minutos al mes
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la Institución
3. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.
4. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al personal compañero, subordinado o superior jerárquico.
5. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.

8. Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o trabajadora, o atente contra su seguridad física o la de terceros.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios prestados por la entidad o personal compañero, en cuyo caso será falta muy grave.

12.- La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 6 a 9 veces en un mes.

C- Faltas muy graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 6 a 10 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 60 minutos al mes y siempre que suponga graves perjuicios para la entidad.

2. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes.

3. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.

5. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Institución, como a los compañeros, compañeras o público en general, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.

7. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas e informáticas o de los documentos reservados a la Institución.

8. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal y del compromiso de confidencialidad.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

11. No atender al público con la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

12. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Institución.

13. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.

14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un personal superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal laboral reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás

leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

15. El acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

16. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

17.- La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, mas de 9 veces en un mes.

18. La violación de cualquiera de los principios del movimiento internacional de la Cruz Roja y en especial las actitudes racistas, sexistas y discriminatorias de cualquier clase.

19. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.

20. La simulación de enfermedad o accidente.

21. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos por ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

22. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios de la entidad o de otras personas empleadas.

23. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

Artículo 41. Sanciones.

1.- Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a/. - Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b/. - Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta 3 meses.

c/. - Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día hasta 6 meses.
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.
- Despido.

Artículo 42. Aplicación de las sanciones.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración de la representación legal de los trabajadores para que, ambas partes y en el plazo de siete (7) días, puedan manifestar lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días desde que la entidad tenga conocimiento de las mismas y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese preceptivo o voluntario expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, durante quince días.

Artículo 44. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la parte, una vez transcurrido el plazo de un mes cuando se trate de falta leve, seis meses si es falta grave y un año para las muy graves.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.

c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato al personal superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

Artículo 46. Salud Laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos a cargo de la empresa, que se realizarán conforme al protocolo marcado para cada puesto de trabajo por el servicio de prevención de la Mutua y conforme a lo acordado en el Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 47. Uniformidad.

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Protección de la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la Dirección deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO XI. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.**Artículo 49. Derechos y Garantías sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 50. Horas sindicales.

Los Representantes de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al número de horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

Artículo 51. Delegados de prevención.

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a las horas que les correspondan legalmente para acciones derivadas de su responsabilidad.

Artículo 52. Acumulación y gestión.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales serán acumulables por periodos anuales, previo acuerdo con la empresa, por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

CAPÍTULO XII. NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO.**Artículo 53. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.**

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 54. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD.**Artículo 55. Clausula general de no discriminación.**

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: “Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”.
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 56. Igualdad de oportunidades.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

Artículo 57. Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO I

SALARIO 2021		
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CRUZ ROJA OFICINA PROV. DE CIUDAD REAL		
TABLA SALARIAL 2021		
	SALARIO BRUTO (14 PAGAS)	ANUAL
TÉCNICOS/AS		
* A/ TITULADO/A LICENCIATURAS/GRADO + MASTER GRADO ANTIGUAS LICENCIATURAS	1.817,22	25.441,02
* B/ TITULADO/A DIPLOMATURAS/ GRADO ANTIGUAS DIPLOMATURAS	1.466,15	20.526,06
TÉCNICOS ESPECIALISTAS		
FP III O FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (JEFES ADMINISTRATIVOS)	1.273,72	17.832,13
FP II TÉCNICOS SUPERIORES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (MONITORES, EDUCADORES...)	1.273,72	17.832,13
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (OFICIALES ADMINISTRATIVOS)	997,37	13.963,17
TECNICOS AUXILIARES		
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (AUXILIARES TRANSPORTE SANITARIO, TES) (AUXILIARES DE CLINICA, FARMACIA, HOGAR, MONITORES, ETC)	997,37	13.963,17
SERVICIOS GENERALES		
FORMACIÓN BÁSICA		
(SUBALTERNOS)	1.076,80	15.075,25
(CONDUCTOR/A, SOCORRISTAS)	1.076,80	15.075,25
(PEONES, LIMPIEZA)	964,33	13.500,62
COMPLEMENTOS		
* DIRECCIÓN / RESPONSABILIDAD: 217,15 € (MENSUAL)		
* LOCALIZACIÓN: 29,42 € POR DIA LOCALIZABLE		
* JORNADA LABORAL: 38,45 HORAS SEMANALES		

SALARIO 2022		
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CRUZ ROJA OFICINA PROV. DE CIUDAD REAL		
TABLA SALARIAL 2022		
	SALARIO BRUTO (14 PAGAS)	ANUAL
TÉCNICOS/AS		
* A/ TITULADO/A LICENCIATURAS/GRADO + MASTER GRADO ANTIGUAS LICENCIATURAS	1.835,39	25.695,43
* B/ TITULADO/A DIPLOMATURAS/ GRADO ANTIGUAS DIPLOMATURAS	1.480,81	20.731,32
TÉCNICOS ESPECIALISTAS		
FP III O FORMACION Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (JEFES ADMINISTRATIVOS)	1.286,46	18.010,45
FP II TÉCNICOS SUPERIORES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (MONITORES, EDUCADORES...)	1.286,46	18.010,45
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (OFICIALES ADMINISTRATIVOS)	1.007,34	14.102,80
TÉCNICOS AUXILIARES		
FP I TECNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (AUXILIARES TRANSPORTE SANITARIO, TES) (AUXILIARES DE CLINICA, FARMACIA, HOGAR, MONITORES, ETC)	1.007,34	14.102,80
SERVICIOS GENERALES		
FORMACIÓN BÁSICA		

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

(SUBALTERNOS)	1.087,57	15.226,00
(CONDUCTOR/A, SOCORRISTAS)	1.087,57	15.226,00
(PEONES, LIMPIEZA)	973,97	13.635,63
COMPLEMENTOS		
* DIRECCIÓN / RESPONSABILIDAD: 219,32 € (MENSUAL)		
* LOCALIZACION: 29,71 € POR DIA LOCALIZABLE		
* JORNADA LABORAL: 38,45 HORAS SEMANALES		

Firmas ilegibles.

Anuncio número 2658

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración estatal**DIRECCIONES PROVINCIALES Y SERVICIOS PERIFÉRICOS****MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA
CIUDAD REAL**

Información pública sobre solicitud de concesiones y autorizaciones administrativas.

Procedimiento: Solicitud de concesión administrativa para el aprovechamiento de aguas superficiales.

Ref. expediente: CONC. 32/16 (1941/2016).

Peticionario: C.B. El Peralejo.

Aprovechamiento solicitado: Aprovechamiento de aguas superficiales procedentes del embalse de una presa existente y situada en el arroyo de los Muertos, con destino al abrevado directo de ganado, en el término municipal de Guadalmez (Ciudad Real); con un volumen máximo anual de 6.961,01 m³.

Ubicación de la presa: Arroyo de los Muertos. Coordenadas UTM, Huso 30, Datum ETRS89: X=332572; Y=4290556.

Término donde radican las obras: Guadalmez (Ciudad Real).

Descripción: El abrevado de ganado bovino y ovino será directo, sin derivación, desde un embalse en el arroyo de los Muertos; la distribución de las necesidades del ganado es la siguiente:

	<i>Cabezas</i>	<i>l/día</i>	<i>m³/cabeza/año</i>	<i>m³/año</i>	<i>m³/año total</i>	<i>Caudal medio equivalente (l/s)</i>
Oveja	951	5,44	1,99	1.888,31	6.961,01	0,221
Vaca	409	33,98	12,40	5.072,70		

Lo que hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril; a fin de que, en el plazo de veinte (20) días, contados a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real y en el Ayuntamiento de Guadalmez; puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, manifestando cuanto estimen pertinente en defensa de sus intereses.

El expediente podrá examinarse durante el plazo señalado en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica del Guadiana, Ctra. Porzuna nº 6 de Ciudad Real.

El Comisario de Aguas, Ángel Nieva Pérez.

(Firmado digitalmente)

Anuncio número 2659