



# S U M A R I O

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### INTERVENCIÓN

- Aprobación definitiva del desarrollo de la aplicación presupuestaria 69900.43200.489 para subvención nominativa a favor de AMIARTE para la Feria de la Artesanía de Almagro.....4969*
- Aprobación definitiva del desarrollo de la aplicación presupuestaria 69900.33400.489 para subvención nominativa a favor de C. D. de Vehículos Históricos de Ciudad Real.4970*
- Aprobación definitiva de desarrollo de la aplicación presupuestaria 69900.33400.489 para subvención nominativa a favor de la Asociación Calatrava Virtus para las Jornadas Medievales de Moral de Calatrava.....4971*
- Aprobación definitiva del desarrollo de la aplicación presupuestaria 49900.23100.489 para varias subvenciones nominativas.....4972*

#### SERVICIO DE SUBVENCIONES

- Convocatoria de Ayudas para el Programa Ayuntamientos Digitales. Año 2024.....4973*

### AYUNTAMIENTOS

#### ALHAMBRA

- Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería para el año 2024.....4974*

#### ARGAMASILLA DE CALATRAVA

- Aprobación inicial de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras. ....4975*

#### CAMPO DE CRIPTANA

- Revocación del régimen de delegaciones genéricas.....4976*

#### DAIMIEL

- Alteración de la calificación jurídica del bien: Vivienda de maestros del Colegio San Isidro, sita en calle Virgen de Guadalupe, 41, calificada de dominio público de vivienda de maestros.....4978*

**LA SOLANA**

*Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora del precio público por prestación de servicios de promoción económica, cultural y turística en eventos organizados por el Ayuntamiento.....4979*

**MANZANARES**

*Propuesta de contratación de personal laboral fijo como Ordenanza/Notificador, estabilización de empleo temporal.....4981*  
*Propuesta de contratación de personal laboral fijo como Oficial 2ª Electricista.....4982*

**MIGUELTURRA**

*Lista definitiva de admitidos y excluidos, Tribunal Calificador y fecha del primer ejercicio de la convocatoria para la selección de una plaza de personal Administrativo de Secretaría.....4983*

**SANTA CRUZ DE LOS CÁÑAMOS**

*Lista provisional de admitidos y excluidos para la cobertura de una plaza de Auxiliar Administrativo mediante concurso, estabilización de empleo temporal.....4985*

**SOCUÉLLAMOS**

*Corrección en anuncio publicado en el B.O.P. núm. 108, relativo a la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as de la convocatoria para cubrir una plaza de Educador/a Social, estabilización de empleo temporal. ....4986*

**TERRINCHES**

*Aprobación definitiva de imposición de la tasa por utilización privativa y temporal de edificios e instalaciones de titularidad municipal y la Ordenanza fiscal reguladora de la misma.....4988*

**TOMELLOSO**

*Notificación requerimiento previo al embargo de bienes en relación al concepto: Servicios Sociales cargo 3/2023.....4994*  
*Notificación requerimiento previo al embargo de bienes en relación al concepto: OVP Mercadillo cargos 7 y 9/2023 y otro.....4995*

**TORRALBA DE CALATRAVA**

*Delegación de funciones de Alcaldía del 10 al 18 de junio de 2024 ambos incluidos. 4997*

**VILLARRUBIA DE LOS OJOS**

*Aprobación definitiva del presupuesto municipal, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral para el año 2024.....4999*

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE - CIUDAD REAL**

*Levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica. Ref: 13211104829.....5002*  
*Levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica. Ref: 13211104819.....5003*

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>

*Levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica. Ref: 13211104827.....5004*

*Levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica. Ref: 13211104818.....5005*

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

*Corrección en anuncio publicado en el B.O.P. número 106, relativo al registro e inscripción del texto del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados, para los años 2023-2025, de la provincia de Ciudad Real.....5006*

*Registro e inscripción del texto del Convenio Colectivo del sector de la distribución de gases licuados de petróleo, para los años 2024-2026 de la provincia de Ciudad Real.....5022*

*Registro e inscripción del texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Viso del Marqués, para los años 2024-2026.....5040*

**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

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### INTERVENCIÓN

Aprobado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión Ordinaria celebrada el día 3 de mayo de 2024, el desarrollo del crédito presupuestario de la aplicación 69900.43200.489 “Subvenciones Nominativas. Área Impulso Sociocultural y Turístico de la Provincia (Turismo)”, para la inclusión de subvención nominativa en la Base Cuadragésima Primera de las que regulan el Presupuesto, y expuesto al público por plazo reglamentario, sin que se hayan presentado reclamaciones, se publica:

BENEFICIARIO	PROYECTO	CANTIDAD
ASOCIACIÓN PARA MANTENER E IMPULSAR LA ARTESANÍA DE CIUDAD REAL (AMIARTE)	FINANCIACIÓN DE CUATRO TALLERES EN VIVO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ARTESANOS/AS DE LA PROVINCIA EN LA FERIA DE ARTESANÍA DE ALMAGRO EN LA 47 EDICIÓN DEL FESTIVAL INTERNACIONAL DE TEATRO CLÁSICO DE ALMAGRO	7.460,00 €
TOTAL		7.460,00 €

Conforme a lo establecido en el artículo 171.1) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva de este expediente, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Ciudad Real, a 5 de junio de 2024.- El Presidente, Miguel Ángel Valverde Menchero.

Anuncio número 2061

## administración local

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### INTERVENCIÓN

Aprobado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión Ordinaria celebrada el día 3 de mayo de 2024, el desarrollo del crédito presupuestario de la aplicación 69900.33400.489 “Subvenciones Nominativas Asociaciones Culturales”, para la inclusión de subvención nominativa en la Base Cuadragésima Primera de las que regulan el Presupuesto, y expuesto al público por plazo reglamentario, sin que se hayan presentado reclamaciones, se publica:

BENEFICIARIO	PROYECTO	CANTIDAD
CLUB DEPORTIVO DE VEHÍCULOS HISTÓRICOS DE CIUDAD REAL	XXX RALLYE TURÍSTICO DE COHCES ANTIGUOS, RUTA UN PASEO REAL, PASEOS POR LA NATURALEZA	1.600,00 €
TOTAL		1.600,00 €

Conforme a lo establecido en el artículo 171.1) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva de este expediente, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Ciudad Real, a 5 de junio de 2024.- El Presidente, Miguel Ángel Valverde Menchero.

Anuncio número 2062

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

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### INTERVENCIÓN

Aprobado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión Ordinaria celebrada el día 3 de mayo de 2024, el desarrollo del crédito presupuestario de la aplicación 69900.33400.489 “Subvenciones Nominativas Asociaciones Culturales”, para la inclusión de subvención nominativa en la Base Cuadragésima Primera de las que regulan el Presupuesto, y expuesto al público por plazo reglamentario, sin que se hayan presentado reclamaciones, se publica:

BENEFICIARIO	PROYECTO	CANTIDAD
ASOCIACIÓN CULTURAL CALATRAVA VIRTUS	JORNADAS MEDIEVALES EN HONOR A EL GRAN MAESTRE D. RODRIGO TÉLLEZ GIRÓN	10.000,00 €
TOTAL		10.000,00 €

Conforme a lo establecido en el artículo 171.1) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva de este expediente, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Ciudad Real, a 5 de junio de 2024.- El Presidente, Miguel Ángel Valverde Menchero.

Anuncio número 2063

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

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### INTERVENCIÓN

Aprobado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión Ordinaria celebrada el día 3 de mayo de 2024, el desarrollo del crédito presupuestario de la aplicación 49900.23100.489 “Subvenciones Nominativas. Asociaciones Acción Social. Área Atención a las Personas”, para la inclusión de subvención nominativa en la Base Cuadragésima Primera de las que regulan el Presupuesto, y expuesto al público por plazo reglamentario, sin que se hayan presentado reclamaciones, se publica:

BENEFICIARIO	PROYECTO	CANTIDAD
ASOCIACIÓN COLABORADORES POR EL MUNDO “C.P.E.M.”	RECOGIDA, CALSIFICACIÓN, TRASLADO Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS, MATERIAL SANITARIO Y DE HIGIENE PARA UCRANIA	6.000,00 €
CRUZ ROJA DE CIUDAD REAL	INTERVENCIÓN LABORAL CON MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	6.000,00 €
TOTAL		12.000,00 €

Conforme a lo establecido en el artículo 171.1) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva de este expediente, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Ciudad Real, a 5 de junio de 2024.- El Presidente, Miguel Ángel Valverde Menchero.

Anuncio número 2064

## administración local

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### SERVICIO DE SUBVENCIONES

BDNS. (Identif.): 766093.

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/766093>)

Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Ciudad Real, de 4 de junio de 2024, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para el Programa Ayuntamientos Digitales.

Primero.- Beneficiarios:

Podrán acogerse a este Plan los Municipios y Eatims de la provincia de Ciudad Real menores de 5.000 habitantes, que lo soliciten de acuerdo con el contenido de esta convocatoria y del Reglamento regulador del Plan de Asistencia Económica y Cooperación Municipal.

Segundo.- Objeto.

Es objeto de la presente convocatoria la concesión de ayudas a los Municipios y Eatims para la adquisición de aplicaciones y herramientas que contribuyan a la transformación digital de los Ayuntamientos y faciliten el acceso de los ciudadanos a los servicios públicos municipales.

Tercero.- Bases reguladoras:

Las bases reguladoras están establecidas en el Reglamento regulador del Plan de Asistencia Económica y Cooperación Municipal, aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial en sesión de 29 de abril de 2022 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 121, de 24 de junio siguiente.

Cuarta.- Criterios de adjudicación:

La cuantía máxima que puede obtener cada municipio y Eatim figura en el anexo I de la convocatoria. Las cantidades asignadas vienen determinadas por criterios objetivos (cantidad fija para todos los municipios y Eatims, conforme a las últimas cifras oficiales de población aprobadas por el INE).

Quinta.- Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de las solicitudes finaliza al día 15 de julio de 2024.

Sexto.- Otros datos:

Las solicitudes derivadas de esta convocatoria y el resto de trámites que procedan, se habrán de efectuar exclusivamente por vía telemática.

El texto completo del Decreto con las bases de la convocatoria se puede consultar en el siguiente enlace:

[https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM\\_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=6345402](https://se1.dipucr.es:4443/SIGEM_BuscadorDocsWeb/getDocument.do?entidad=005&doc=6345402)

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/766093>

**Anuncio número 2065**

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>

**administración local****AYUNTAMIENTOS****ALHAMBRA****ANUNCIO**

Aprobación definitiva expte. modificación de créditos nº 3/2024.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de abril de 2024, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales, dentro del presupuesto municipal para el año 2024, el cual ha estado expuesto al público por plazo de quince días hábiles desde la publicación del anuncio de la aprobación inicial en el B.O.P. Número 92 de fecha 10 de mayo de 2024, de acuerdo con lo previsto en los artículos 169 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004. No habiéndose presentado reclamaciones contra el citado expediente, queda definitivamente aprobado.

En cumplimiento de lo establecido en el citado precepto legal, se publica el anuncio de aprobación definitiva de dicho expediente de modificación de créditos, con el siguiente detalle:

Suplementos y crédito extraordinario en aplicaciones de gastos.

Aplicación presupuestaria	Concepto	Importe
450-60001	Admon.gral.infraestructuras Obras ,demolición parking.	20.890,00
920-64000	Admon.Gral.Realización de inventario de caminos	12.705,00
920-48002	Admon.Gral..Subv.apoyo a la construcción en Alhambra	2.500,00
161-22101	Abast.agua obras rehabilitación red agua subv.diputacion	16.682,38
	<b>TOTAL</b>	<b>55.032,38</b>

**2. ° FINANCIACIÓN.**

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Cap.	Artículo	Concepto	
8	7	0	REMANENTE LIQUIDO DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES 55,032,38 €

Contra dicha aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el plazo de dos meses a partir de la presente publicación, sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que se considere conveniente.

La Alcaldesa, María Isabel Merino Torrijos.

**Anuncio número 2066**

## administración local

### AYUNTAMIENTOS

#### ARGAMASILLA DE CALATRAVA

##### ANUNCIO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava, de fecha 28 de mayo de 2024, por el que se aprueba inicialmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del impuesto construcciones, instalaciones y obras, el Pleno de esta Entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2024, acordó la aprobación provisional de la referida modificación de la ordenanza fiscal..

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de cualquier persona interesada en la sede electrónica de esta entidad.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

**Anuncio número 2067**

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 cumplimiento de lo acordado por Resolución de Alcaldía N° 2024/928, de fecha 5 de junio de 2024, por medio del presente anuncio se hace público lo siguiente:

“Vista la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que en su artículo 124.5 señala que el Alcalde podrá delegar en los concejales las competencias que dicho texto legal le atribuye.

Vista la Resolución de Alcaldía n°: 2023/709, de fecha 21 de junio de 2023, en virtud de la cual se efectúan delegaciones genéricas y especiales por el Alcalde del Ayuntamiento de Campo de Criptana, en Tenientes de Alcalde y Concejales de la Corporación.

Vista la Resolución de Alcaldía n° 2024/84, de fecha 23 de enero de 2024, en virtud de la cual se modificaba el régimen de delegaciones inicialmente aprobado con motivo de la maternidad de la Concejala D<sup>a</sup>. Ana María Sánchez Alarcos Gómez.

Vista la finalización del permiso de maternidad y la necesidad de retomar las delegaciones inicialmente realizadas con motivo de la Resolución de Alcaldía n°: 2023/709, de fecha 21 de junio de 2023.

Considerando que, de conformidad con el artículo 44.3 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, la modificación de las delegaciones requerirá de idénticos requisitos y trámites que los establecidos para su realización y el art. 114.3 de dicho texto legal que establece que la revocación o modificación de las delegaciones habrá de adoptarse con las mismas formalidades que las exigidas para su otorgamiento.

Considerando que, conforme al artículo 44.4 del ROF, de todas las modificaciones de las delegaciones se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre con posterioridad a las mismas.

Por lo anterior, esta Alcaldía, en el uso de las atribuciones que legalmente le han sido conferidas, Ha resuelto,

Primero.- Revocar el régimen de delegaciones aprobado por Resolución n° 2024/84, de fecha 23 de enero de 2024, efectuando las siguientes delegaciones genéricas:

A. En la Primera Teniente de Alcalde, D.<sup>a</sup> Rosa Ana Fernández Ruiz:

- Hacienda
- Turismo y Patrimonio
- Transparencia

B. En el Segundo Teniente de Alcalde, D. José Andrés Ucendo Escribano:

- Deportes
- Medio Ambiente, parques y jardines
- Alumbrado público
- Limpieza viaria y gestión de residuos
- Protección Civil

C. En la Tercera Teniente de Alcalde, D.<sup>a</sup> Ana María Sánchez-Alarcos Gómez:

- Personal.

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>

- Régimen interior.
- Cultura, comunicación y relaciones institucionales.
- OMIC.

D. En el Cuarto Teniente de Alcalde, D. Mariano Ucendo Díaz-Pintado:

- Urbanismo.
- Seguridad Ciudadana.
- Tráfico.
- Cementerio.
- CADI.

Las anteriores delegaciones conllevan la dirección y gestión de las áreas que comprenden, sin que en ningún caso conlleve la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Así mismo, la delegación genérica atribuye al Teniente de Alcalde sobre el que recae, la facultad de supervisar la actuación de los Concejales con delegaciones especiales relativas a un determinado servicio incluido dentro de su área.

Manteniéndose en todo lo no expresamente modificado, lo acordado por esta Alcaldía en la Resolución N° 2023/709 de fecha 21 de junio de 2023.

Segundo.- Notificar la presente resolución a los titulares de las Concejalías objeto de modificaciones, resolución que surtirá efectos desde el día siguiente al de su firma, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia así como en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Campo de Criptana.

Tercero.- Dar cuenta de la presente resolución al Pleno del Ayuntamiento en la siguiente sesión que celebre”.

Lo que se hace público en Campo de Criptana, a 6 de junio de 2024.- El Alcalde, Santiago Lázaro López.

**Anuncio número 2068**

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

#### DAIMIEL

El Ayuntamiento de Daimiel, mediante acuerdo adoptado en sesión plenaria ordinaria de fecha 3 de junio de 2024, ha dispuesto la iniciación de expediente de alteración de la calificación jurídica del bien que consta en el Inventario de bienes: "Vivienda de maestros del Colegio "San Isidro", sita en calle Virgen de Guadalupe, 41, con las siguiente referencia catastral 7843107VJ4274S0001BW y registral tomo 543, Libro 304, Folio 64, finca nº 20391, inscripción 1ª, calificada de dominio público de vivienda de maestros.

Esta decisión se pone en conocimiento público en cumplimiento del art. 8 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, a efectos de trámite de información pública por plazo de un mes, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real.

La documentación puede consultarse en la sede electrónica del Ayuntamiento de Daimiel: <https://www.daimiel.es/es/informacion-de-expedientes-en-tramitacion>

Lo que se hace público para general conocimiento.

Daimiel, 6 de junio de 2024.- El Alcalde, Leopoldo Sierra Gallardo.

**Anuncio número 2069**

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

#### LA SOLANA

##### ANUNCIO

Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora del precio público por prestación de servicios de promoción económica, cultural y turística en eventos organizados por el Ayuntamiento de La Solana (Ciudad-Real).

Habiendo concluido el plazo de exposición pública por espacio de treinta días del acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza reguladora del precio público por prestación de Servicios de Promoción Económica, Cultural y Turística en eventos organizados por el Ayuntamiento de La Solana (Ciudad Real), adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 3 de abril de 2024, publicado en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, en el Boletín Oficial de la Provincia número 74, de fecha 16 de abril de 2024 y Diario Lanza de fecha 15 de abril de 2024 y no habiendo sido presentada reclamación alguna contra el mismo, se entiende elevado automáticamente a definitivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra el presente acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ORDENANZA FISCAL N.º 36.

ORDENANZA REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, CULTURAL Y TURÍSTICA EN EVENTOS ORGANIZADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA. -

ARTÍCULO 1º.- FUNDAMENTO LEGAL.

En uso de las atribuciones conferidas en los artículos 41 al 47 y 127 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece el precio público por la prestación de servicios de Promoción Económica, Cultural y Turística de nuestra localidad, entre las que se encuentra la celebración anual de una Feria Agroalimentaria y de Artesanía, denominada "SABOREA LA SOLANA".

Se considera precio público ya que lo que se ofrece a la interesados son contraprestaciones pecuniarias que se van a satisfacer por actividades efectuadas en régimen de Derecho público cuando también pueden prestarse por el sector privado, y son de solicitud voluntaria por parte de los administrados.

El artículo 44 de la citada LRHL, establece que or regla general, el importe del precio público debe cubrir como mínimo el coste del servicio prestado o de la actividad realizada, si bien, cuando existan razones sociales, benéficas, culturales o de interés público que así lo aconsejen, la entidad local puede fijarlo por debajo del límite indicado. En estos casos, debe consignarse en los presupuestos de la entidad las dotaciones oportunas para la cobertura de la diferencia resultante si la hubiera.

ARTÍCULO 2º.- CONCEPTO.

1º.- Feria Agroalimentaria y de Artesanía "Saborea La Solana".

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 precio público viene dado por los diferentes servicios prestados a las empresas instaladas en el recinto ferial de La Solana, como motivo de celebración de la Feria “Saborea La Solana”, como son:

- La ubicación en los stands previamente instalados.
- La utilización de espacios comunes (Carpa, Caseta Municipal, etc.).
- La prestación de servicios generales (servicios higiénicos de zonas comunes, suministro eléctrico, publicidad general), de servicios técnicos (asesoría técnica, estudios de viabilidad, estudios de mercado, formación, etc.).

#### ARTÍCULO 3º.- OBLIGACIÓN DE PAGO.

La obligación de contribuir se fundamenta en la efectiva prestación del servicio. La obligación de pago recaerá sobre aquellos que soliciten los servicios indicados y aprobados.

#### ARTÍCULO 4º.- TARIFAS.

1.- Para aquellas entidades (empresas o personas físicas) que se instalen en el Recinto Ferial con motivo del desarrollo de la actividad Feria Agroalimentaria y de Artesanía “Saborea La Solana”, que se celebrará anualmente en fechas a determinar previamente, se aplicarán las siguientes tarifas:

Precios Feria Saborea La Solana.

Zona de alimentación (un stand)	225,00 €
Zona de alimentación (dos stands)	415,00 €
Zona de alimentación (tres stands)	575,00 €
Zona de artesanía (un stand)	150,00 €
Zona de Artesanía (dos stands)	250,00 €
Zona de Artesanía (tres stands)	325,00 €
Adquisición de catavinos	1,50 €

#### ARTÍCULO 5º.- LIQUIDACIÓN Y COBRO.

La liquidación de este precio público se llevará a cabo por los servicios de Tesorería del Ilustre Ayuntamiento de La Solana. El pago se efectuará en la Tesorería del Ayuntamiento o por transferencia bancaria a una entidad con la que trabaje el Ayuntamiento, en horario de mañana (de 10,00 a 14,00 horas), de lunes a viernes, antes de la inauguración del evento.

#### 6º.- GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN.

El horario y las condiciones del servicio vienen especificados en el Reglamento de Régimen Interno aprobado por el Ayuntamiento.

La Alcaldesa-Presidenta, Luisa María Márquez Manzano.

#### Anuncio número 2070

**administración local**

## AYUNTAMIENTOS

## MANZANARES

## DECRETO.

VISTA el acta del Tribunal de Selección de fecha 22 de mayo de 2024 de la plaza de Ordenanza/Notificador, mediante concurso-oposición libre, de la plantilla de personal laboral fijo de este Ayuntamiento, a efectos de la posterior provisión del puesto de trabajo denominado "Ordenanza/Notificador" en ejecución del proceso adicional de la Oferta de Empleo Público del año 2022, de acuerdo a las previsiones previstas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Bases Publicadas en el BOP de Ciudad Real Nº 30, de 13 de febrero de 2023), en la que se propone para la contratación como personal laboral fijo a D<sup>a</sup>. Virginia Cuéllar Córdoba, con D.N.I.: \*\*\*7843\*\*.

Visto que la Sra. Cuéllar Córdoba ha hecho entrega de la documentación requerida en la Base Novena. "Presentación de documentos" y que estamos dentro de los plazos establecidos en la misma base.

Considerando lo recogido en la Base Décima procede a la formalización de la contratación como personal laboral fijo a D<sup>a</sup>. Virginia Cuéllar Córdoba, con D.N.I.: \*\*\*7843\*\* como Ordenanza/Notificador.

Por todo lo expuesto y en virtud de las facultadas conferidas por la legislación de aplicación

## RESUELVO:

PRIMERO: Contratar a D<sup>a</sup>. Virginia Cuéllar Córdoba, ya que ha sido la aspirante que ha superado el proceso selectivo y ha sido propuesta por el Tribunal de Selección.

SEGUNDO: Comunicar este Decreto a la parte interesada y al Departamento de Personal para su conocimiento.

TERCERO: Publicar este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo establecido en la Base Décima de las Bases del proceso de selección.

**Anuncio número 2071**

**administración local****AYUNTAMIENTOS****MANZANARES****DECRETO**

Vista el acta del Tribunal de Selección de fecha 28 de mayo de 2024 de la una plaza de Oficial 2ª Electricista de la plantilla de personal laboral fijo a jornada completa del Excmo. Ayuntamiento de Manzanares, a efectos de la posterior provisión del puesto de trabajo denominado “Oficial 2ª Electricista” en el Departamento de Obras y Servicios en ejecución del proceso adicional de la Oferta de Empleo Público del año 2022, de acuerdo a las previsiones previstas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Bases Publicadas en el BOP de Ciudad Real Nº 34, de 17 de febrero de 2023), en la que se propone para la contratación como personal laboral fijo a D. Miguel Angel Díaz-Cano Salcedo, con D.N.I.: \*\*\*2067\*\*.

Visto que el Sr. Díaz-Cano Salcedo ha hecho entrega de la documentación requerida en la Base Novena. “Presentación de documentos” y que estamos dentro de los plazos establecidos en la misma base.

Considerando lo recogido en la Base Décima procede a la formalización de la contratación como Personal laboral fijo a D. Miguel Angel Díaz-Cano Salcedo, con D.N.I.: \*\*\*2067\*\* como Oficial 2ª Electricista.

Por todo lo expuesto y en virtud de las facultadas conferidas por la legislación de aplicación  
**RESUELVO:**

**PRIMERO:** Contratar a D. Miguel Angel Díaz-Cano Salcedo, ya que ha sido el aspirante que ha superado el proceso selectivo y ha sido propuesto por el Tribunal de Selección.

**SEGUNDO:** Comunicar este Decreto a la parte interesada y al Departamento de Personal para su conocimiento.

**TERCERO:** Publicar este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo establecido en la Base Décima de las Bases del proceso de selección.

**Anuncio número 2072**



# administración local

## AYUNTAMIENTOS

### MIGUELTURRA

Por Decreto de Alcaldía, núm. 2024/716, de fecha 06 de junio de 2024, se ha dictado la siguiente Resolución:

Visto que la Junta de Gobierno, en sesión celebrada el día 8 de febrero de 2024, adoptó acuerdo de aprobación de las bases de selección de una plaza de personal Administrativo de Secretaría, incluida en la Oferta de Empleo Público para el año 2023.

Atendido que en el plazo de presentación de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes no se ha formulado reclamación alguna.

Considerando lo dispuesto en el art. 4.2 de las bases de esta convocatoria y en la normativa de aplicación,

HE RESUELTO.

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

ADMITIDOS.

	NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.
1	Beatriz Muñoz Tercero	***7641**

EXCLUIDOS.- Ninguno.

SEGUNDO.- El Tribunal Calificador de este proceso selectivo estará compuesto por los siguientes miembros:

Presidente/a titular: D<sup>a</sup>. María Dolores Cánovas Ortega, Secretaria del Ayuntamiento de La Solana.

Suplente: D<sup>a</sup>. Nieves Cristina Crespo Marín, Interventora del Ayuntamiento de Puertollano.

Secretario/a titular: D<sup>a</sup>. Carmen María Moreno Cobos, Vicesecretaria del Ayuntamiento de Miguelturra.

Suplente: D. Fidel Fernández Santiago, Funcionario de este Ayuntamiento.

Vocales:

1 Vocal titular: D<sup>a</sup>. Manuela Martín de Lucía García, Funcionaria de este Ayuntamiento.

Suplente: D. Ángel Muñoz López, Funcionario de este Ayuntamiento.

2 Vocal titular: D<sup>a</sup>. María del Prado Ruíz Sánchez, Funcionaria de este Ayuntamiento.

Suplente: D<sup>a</sup> María Victoria Díaz Vinuesa, Funcionaria de este Ayuntamiento.

3 Vocal titular: D<sup>a</sup>. Juliana López Sevilla, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de Carrión de Calatrava.

Suplente: D. Francisco Javier Casero Flores, Funcionario del Ayuntamiento de Carrión de Calatrava.

TERCERO.- Convocar a los opositores admitidos y al Tribunal Calificador para la celebración del primer ejercicio previsto en las bases (prueba práctica) para el día 28 de junio de 2024, a las 09:00 h, en el Centro Joven, sito en Cl Miguel Astilleros, 8 de esta localidad, debiendo comparecer los aspirantes provistos de DNI o documento acreditativo de su personalidad y bolígrafo azul.

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>



CUARTO.- Los interesados legítimos podrán promover recusación de los miembros del Tribunal de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

QUINTO.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos digital de este Ayuntamiento.

El Alcalde.

**Anuncio número 2073**

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.dipucre.es>

**administración local****AYUNTAMIENTOS****SANTA CRUZ DE LOS CÁÑAMOS****ANUNCIO**

Lista provisional admitidos y excluidos para la cobertura de una plaza de Auxiliar Administrativo en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Los Cañamos.

Finalizado el plazo de presentación de instancias para participar en el proceso selectivo para la cobertura de una plaza vacante de Auxiliar Administrativo mediante concurso en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal de este Ayuntamiento, previo anuncio publicado en el BOE nº 107 de 2 de mayo de 2024

La Alcaldía, con fecha 5 de junio de 2024, ha resuelto:

PRIMERO.- Aprobar la siguiente lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso mencionado, dando un plazo de 10 días hábiles a los interesados, a partir del día siguiente a la publicación en el BOP, a efecto de posibles reclamaciones o alegaciones:

**LISTA DE ASPIRANTES ADMITIDOS:**

<i>Orden</i>	<i>APELLIDOS Y NOMBRE</i>	<i>DNI/NIE</i>
1	Guallart Gracia, Natalia	**16923**
2	Balbás Aguilar, Raquel	**29698**
3	Pozo Rodríguez, Mónica	**22974**
4	Pines Rosillo, Beatriz	**36930**
5	Sindea, Alexandra-Simira	**01331**
6	De los Ángeles Torres, María del Pilar	**98514**
7	Clemente Núñez, Francisco-Javier	**27029**
8	Urriza, Julián Ignacio	**72342**

LISTA DE ASPIRANTES EXCLUIDOS: Ninguno.

SEGUNDO.- Aprobar la composición del Tribunal Calificador mediante la designación de los siguientes miembros:

Presidente:

Titular: Don Juan-Ramón Galán Arcos, Funcionario Admón. Local con Habilitación Nacional.

Secretario:

Titular: Don Francisco Javier Torres Torres. Funcionario Local con Habilitación Nacional.

1º Vocal:

Titular: Don Félix Fernández Velasco. Funcionario Local con Habilitación Nacional.

2º Vocal:

Titular: Doña María del Carmen Vélez Ayuso. Funcionaria Admón. Local con Habilitación Nacional

3º Vocal:

Titular: Don Luis María Dueñas Romero. Funcionario Admón. Local con Habilitación Nacional.

TERCERO. Las sucesivas publicaciones relativas a este proceso se publicarán en el Tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento.

En Santa Cruz de los Cañamos, a 5 de junio de 2024.- La Alcaldesa. Sandra Patón Romero.

**Anuncio número 2074**

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****SOCUÉLLAMOS****ANUNCIO**

Advertido error en el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 108, de 5 de junio de 2024, relativo a la aprobación del listado provisional de admitidos y excluidos para la provisión de una plaza de Educador/a Social del Ayuntamiento de Socuéllamos, se procede a su subsanación mediante la siguiente rectificación:

Donde dice:

“PRIMERO.- Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as relacionados a continuación:

LISTADO DE PERSONAS ADMITIDAS		
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI/NIE
1	CARRASCOSA MARTINEZ MARIA TERESA	****268W
2	LINAGE DIAZ-CANO MARIA INMACULADA	****061A
3	MARTINEZ LÓPEZ MARIA BELEN	****623V
4	MUÑOZ COBO MARIA ISABEL	****070V
5	PARDO MARHUENDA CELIA	****908K
6	PATON BRUNO MIRIAN	****700V
7	SERENA LÓPEZ GEMA	****537V
8	VALDEPEÑAS TORRES BLASA	****970X

LISTADO DE PERSONAS EXCLUIDAS			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI/NIE	CAUSA EXCLUSIÓN
1	GARCÍA GARCÍA LAURA	****681K	NO APORTA PAGO TASA
2	LEVIA CAMPOS MARIA CARMEN	****302H	NO APORTA PAGO TASA
3	MATEO CUEVAS MARIA JESUS	****836D	NO APORTA PAGO TASA

Debe decir:

LISTADO PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS		
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI/NIE
1	CANO ZALVE MONTSERRAT	****968W
2	CARRASCOSA MARTINEZ MARIA TERESA	****268W
3	LEVIA CAMPOS MARIA CARMEN	****302H
4	LINAGE DIAZ-CANO MARIA INMACULADA	****061A
5	MARTÍN LÓPEZ MARIA BELEN	****623V
6	MUÑOZ COBO MARIA ISABEL	****070V
7	PARDO MARHUENDA CELIA	****908K
8	PATON BRUNO MIRIAN	****700V
9	SERENA LÓPEZ GEMA	****537V
10	VALDEPEÑAS TORRES BLASA	****970X

LISTADO PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI/NIE	OBSERVACIONES
1	GARCIA GARCIA LAURA	****681K	NO APORTA PAGO TASA
2	JIMENEZ ALCAÑIZ ESMERALDA	****846B	NO APORTA PAGO TASA
3	MATEO CUEVAS MARIA JESUS	****836D	NO APORTA PAGO TASA

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>

Contra la presente rectificación, cabe el mismo plazo de alegaciones que en la publicación inicial, DIEZ DÍAS HÁBILES para posibles reclamaciones contra dicha lista, contados desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Tablón de Edictos electrónicos del Ayuntamiento.

La Alcaldía.

**Anuncio número 2075**

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****TERRINCHES****ANUNCIO**

Expediente nº: 67/2024.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo adoptado por la Corporación municipal en Pleno en sesión de carácter ordinario celebrada en fecha trece de abril del año dos mil veinticuatro, respecto a la aprobación de la imposición de la tasa por la utilización privativa y temporal de edificios e instalaciones de titularidad municipal y la Ordenanza fiscal reguladora de la misma, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

04.- Examen y aprobación, si procede, de la imposición y ordenación de la tasa utilización privativa y temporal de edificios e instalaciones de titularidad municipal, así como la Ordenanza fiscal reguladora de la misma.

A la vista de los siguientes antecedentes:

<i>Documento</i>	<i>Fecha/N.º</i>	<i>Observaciones</i>
Providencia	08/04/2024	Alcaldía
Informe Secretaría	08/04/2024	Secretaría
Informe Técnico Económico	08/04/2024	Intervención. Favorable
Informe Intervención	08/04/2024	Intervención. Favorable
Proyecto de Ordenanza	08/04/2024	Secretaría
Providencia	08/04/2024	Alcaldía
Informe-Propuesta	08/04/2024	Secretaría
Dictamen	08/04/2024	Comisión de Hacienda

En relación al expediente de aprobación de la imposición y ordenación de la tasa por la utilización privativa y temporal de edificios e instalaciones de titularidad municipal.

Examinada la documentación obrante en el expediente de su razón ubicado en la Plataforma telemática Gestiona e identificado con el número "67/2024. Utilización privativa y temporal edificios e instalaciones municipales" realizada la tramitación legalmente establecida en virtud de los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Sres. miembros presentes adoptan con siete votos a favor del Grupo municipal Socialista y del Grupo municipal Popular, cero votos en contray ninguna abstención, y, por lo tanto, superando el quórum de votación necesario para su aprobación, los siguientes Acuerdos:

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la imposición de la tasa por la utilización privativa y temporal de edificios e instalaciones de titularidad municipal y la Ordenanza fiscal reguladora de la misma con la redacción que a continuación se recoge:

**ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA UTILIZACIÓN PRIVATIVA Y TEMPORAL DE EDIFICIOS E INSTALACIONES DE TITULARIDAD MUNICIPAL.**

**ARTÍCULO 1. FUNDAMENTO Y NATURALEZA.**

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformi-

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>

dad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 20.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la Tasa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial de determinados edificios e instalaciones de titularidad municipal, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del citado texto refundido.

#### ARTÍCULO 2. HECHO IMPONIBLE.

En virtud de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, artículo 20.1 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 6 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, constituye el hecho imponible de esta la utilización privativa o el aprovechamiento especial que deriva la ocupación temporal de los bienes e instalaciones de titularidad municipal para la realización de talleres, cursos, actividades, actuaciones, charlas, conferencias o reuniones de carácter social, cultural y de ocio, en las condiciones establecidas con carácter general en el articulado de esta Ordenanza; todo ello, de conformidad con el artículo 20.1.a) del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo. Los edificios e instalaciones de titularidad municipal objeto de la tasa resultan ser los siguientes:

- Salas del Centro Social.
- Salón de Actos, sala y aulas de la Casa de Cultura.
- Salón y aulas de Edificio de Usos Múltiples.
- Salón Hotel Rural Aben Yucef.
- Salón Albergue municipal.
- Comedor Escolar.

#### ARTÍCULO 3. SUJETO PASIVO.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a cuyo favor se otorguen las correspondientes autorizaciones municipales para la utilización privativa y temporal de los edificios e instalaciones municipales reseñadas.

#### ARTÍCULO 4. RESPONSABLES.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o Entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

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

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria

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

Los sujetos pasivos de la tasa responderán de los daños y perjuicios que por su dolo o negligencia se ocasionen en los bienes e instalaciones previstas en esta Ordenanza. Si fueran varios los interesados, todos ellos responderán conjunta y solidariamente del pago de la tasa, de la indemnización de los daños y perjuicios que ocasionen en las instalaciones y bienes que en ellos pudieran encontrarse y de las sanciones que, en su caso, se pudieran imponer.

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 5. CUOTA TRIBUTARIA.**

La Cuota Tributaria consistirá en una cantidad fija de acuerdo con la tarifa que a continuación se desarrolla:

Utilización privativa o aprovechamiento especial	Importe/Día
Salas del Centro Social.	50,00 €
Salón de Actos, sala y aulas de la Casa de Cultura.	50,00 €
Salón y aulas de Edificio de Usos Múltiples.	50,00 €
Salón Albergue municipal.	50,00 €
Comedor Escolar.	50,00 €
Salas del Centro Social.	50,00 €
Salón Hotel Rural Aben Yucef.	100,00 €

La utilización privativa o aprovechamiento especial de cualquiera de los edificios e instalaciones de titularidad municipal conllevará el depósito de una fianza de 50,00 € para cada uno de los supuestos establecidos en el presente artículo, que como mínimo responderá a los daños o incumplimientos que pudieran ocasionar durante el disfrute del hecho imponible.

**ARTÍCULO 6. EXENCIONES.**

No se concederán otros beneficios fiscales que los expresamente determinados en las normas con rango de ley o los derivados de la aplicación de los Tratados Internacionales, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo siguiente.

Estarán exentas del pago de tasas:

- Todas aquellas actuaciones a realizar en las instalaciones por el propio Ayuntamiento.
- Los grupos políticos municipales y partidos políticos.
- Las asociaciones municipales, Hermandades de la localidad y agrupaciones del municipio de Terrinches.

**ARTÍCULO 7. DEVENGO Y NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN.**

La tasa se devengará cuando se inicie la utilización privativa o el aprovechamiento especial, se halle o no autorizada, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de exigir el depósito previo de su importe total o parcial, de conformidad con el artículo 26.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

**ARTÍCULO 8. LIQUIDACIÓN E INGRESO.**

Los sujetos pasivos de la tasa realizarán el ingreso en régimen de autoliquidación, en virtud del artículo 27.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Las tasas se liquidarán e ingresarán en una cuenta corriente de titularidad municipal que determine el Ayuntamiento con la solicitud de autorización del aprovechamiento especial o por transferencia bancaria debiendo presentarse en su caso el justificante correspondiente, conforme a los elementos determinantes de la cuota tributaria en función del aprovechamiento autorizado.

**ARTÍCULO 9. NORMAS DE GESTIÓN.**

Todas las personas físicas o jurídicas y entidades a las que se refiere el Art. 35.4 de la Ley 58/2003, General Tributaria, y demás Asociaciones o Entidades sin ánimo de lucro, deberán presentar en el Registro de Entrada de este Ayuntamiento cualquiera de las formas permitidas por la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la solicitud en modelo normalizado con la siguiente documentación:

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>

- Solicitud en modelo normalizado en la que se incluya la clase de actividad, número de interesados y duración de la utilización privativa.
- Declaración responsable en modelo normalizado que incluya, entre otras, el cumplimiento íntegro de las normas contenidas en esta Ordenanza, así como el compromiso de reintegro a favor del Ayuntamiento del coste total de los gastos de reconstrucción o reparación, en el supuesto de destrucción o deterioro de las instalaciones o sus enseres
  - Recibo del pago de la tasa correspondiente.
  - Justificante de ingreso de la fianza correspondiente.

La concesión de autorización, su periodo de vigencia y demás condiciones, será determinado mediante Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, teniendo en cuenta el interés público de que se trate, las demandas de la población y la solicitud formulada por los sujetos pasivos. Procederá la devolución de las tasas que se hubieran exigido, cuando no se realice su hecho imponible por causas no imputables al sujeto pasivo, a tenor del artículo 12 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, mediante Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento.

Cualquier uso de los edificios e instalaciones de titularidad municipal previstos en la presente Ordenanza estará supeditado al funcionamiento habitual de los usos y aprovechamientos de las mismas. Si por extraordinaria y urgente necesidad de interés público, el Ayuntamiento necesitase cualquier instalación, se avisará en cuanto se tenga constancia del cambio a los sujetos pasivos para modificar el uso y el aprovechamiento de las instalaciones.

En los supuestos en que la actividad objeto de autorización así lo requiera, el Ayuntamiento podrá condicionar la misma a la previa contratación de una póliza de seguro de responsabilidad civil.

En ningún caso podrán destinarse las instalaciones y espacios reservados a fines distintos a aquellos para los que se autoriza la utilización privativa o aprovechamiento especial de los mismos. Los usuarios velarán por su limpieza y orden. Después de cada período de uso procederán a su limpieza y ordenación, en su caso, del mobiliario y elementos interiores, de forma que puedan ser inmediatamente utilizados al día siguiente.

Si la utilización de las instalaciones ocasionara destrucción o deterioro de los bienes o instalaciones, el beneficiario, sin perjuicio de las tasas a que hubiese lugar, estará obligado al reintegro del coste total de los respectivos gastos de reconstrucción o reparación. Si los daños fuesen irreparables, el ayuntamiento será indemnizado de acuerdo con lo regulado en las disposiciones vigentes. Además, el beneficiario podría quedar restringido de futuras solicitudes de autorización de uso y cesión de instalaciones municipales.

Los autorizados deberán:

- Cuidar las instalaciones, el mobiliario existente y comportarse con el debido civismo.
- En caso de advertir alguna deficiencia o deterioro, deberá ponerlo en conocimiento del ayuntamiento.
- Asumir responsabilidad en caso de causar daños en los locales y enseres en ellos existentes.
- Hacer uso de las instalaciones y espacios municipales reservados atendiendo a su naturaleza y destino, y de forma que no se ocasione a los mismos daño o menoscabo alguno, sin perjuicio del desgaste que pueda producirse por el uso normal, adecuado y razonable atendiendo el fin para el cual fue solicitada la utilización.

Una vez finalizada la utilización privativa o aprovechamiento especial, se podrá realizar por la persona designada por el Ayuntamiento, una comprobación a los efectos del cumplimiento de las obli-

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>

gaciones de los usuarios establecidas en esta Ordenanza y demás legislación vigente, tras la cual, y si el resultado es favorable, se procederá por parte del Ayuntamiento a la devolución de la fianza.

#### ARTÍCULO 10. PROHIBICIONES, INFRACCIONES Y SANCIONES.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Se establecen las siguientes prohibiciones:

- Utilizar las instalaciones municipales a que hace referencia esta Ordenanza sin la debida autorización municipal.

- Utilizar mayor espacio del autorizado, modificar las características del mismo o introducir cualquier alteración sin la correspondiente autorización.

- Modificar las características de la instalación autorizada o introducir cualquier alteración sin la correspondiente autorización.

- Incumplir las obligaciones contraídas en la autorización de uso.

- Impedir u obstaculizar la comprobación del uso o aprovechamiento de las instalaciones que guarde relación con la autorización concedida.

- Causar daño en las instalaciones, mobiliario, enseres y demás bienes existentes en el mismo.

- No realizar las labores de limpieza de las instalaciones en las forma y en las condiciones establecidas en la presente Ordenanza.

- Realizar reproducciones de llaves de acceso a las instalaciones sin autorización correspondiente del Ayuntamiento.

- Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 140 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, las infracciones se clasificarán en muy graves, graves y leves.

Serán muy graves, las infracciones que supongan:

- Una perturbación relevante de la convivencia que afecte de manera grave, inmediata y directa a la tranquilidad o al ejercicio de derechos legítimos de otras personas, al normal desarrollo de actividades de toda clase conforme a la normativa aplicable o a la salubridad u ornato público, siempre que se trate de conductas no subsumibles en los tipos previstos en el capítulo IV de la Ley 1/1992, de 21 de febrero, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

- El impedimento del uso de un servicio público por otras personas con derecho a su utilización.

- El impedimento o la grave y relevante obstrucción al normal funcionamiento de un servicio público.

- Los actos de deterioro grave y relevante de equipamientos, infraestructuras, instalaciones, mobiliarios, enseres o elementos de un servicio público.

- El impedimento del uso de un espacio público por otras personas con derecho a su utilización.

- Los actos de deterioro grave y relevante de espacios públicos o de cualquiera de sus instalaciones y elementos, sean muebles o inmuebles, no derivados de alteraciones de la seguridad ciudadana.

Las demás infracciones se clasificarán en graves y leves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- La intensidad de la perturbación ocasionada en la tranquilidad o en el pacífico ejercicio de los derechos a otras personas o actividades.

- La intensidad de la perturbación causada a la salubridad u ornato público.

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 intensidad de la perturbación ocasionada en el uso de un servicio o de un espacio público por parte de las personas con derecho a utilizarlos.

- La intensidad de la perturbación ocasionada en el normal funcionamiento de un servicio público.

- La intensidad de los daños ocasionados a los equipamientos, infraestructuras, instalaciones, mobiliario, enseres o elementos de un servicio o de un espacio público.

Las sanciones a imponer en caso de comisión de las infracciones arriba indicadas, serán:

- Infracciones muy graves: hasta 3.000 euros.

- Infracciones graves: hasta 1.500 euros.

- Infracciones leves: hasta 750 euros.

Las sanciones que pueden imponerse serán independientes de la indemnización de daños y perjuicios que proceda.

#### ARTÍCULO 11. LEGISLACIÓN APLICABLE.

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

#### DISPOSICIÓN FINAL.

La presente ordenanza fiscal, comenzará a regir desde el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real y permanecerá en vigor hasta su modificación o derogación expresa

SEGUNDO. Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://terrines.sedelectronica.es>)

TERCERO. Recabar directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

CUARTO. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Terrines, a seis de junio de dos mil veinticuatro.- La Alcaldesa, Ana Isabel García Jiménez.

**Anuncio número 2076**

**administración local****AYUNTAMIENTOS****TOMELLOSO****EDICTO**

Intentada notificación y no habiéndose podido practicar, se da publicidad al requerimiento previo al embargo de bienes en relación al concepto Servicios Sociales cargo 3/2023 de fecha 14 de mayo de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con el siguiente tenor:

“Tramitándose en este Departamento de Recaudación Municipal expediente administrativo de apremio para el cobro de la deuda pendiente correspondiente a la obligada al pago:

NOMBRE: J\* M\* E\*.

NIF: \*\*\*4403\*\*.

DOMICILIO: \*\*\*\*\*

CONCEPTO ADEUDADO: Servicios Sociales 3/2023.

IMPORTE DEUDA PRINCIPAL: 55,66 €uros.

RECARGO DE APREMIO: 11,14 €uros.

COSTAS E INTERESES: 0,00 €uros.

TOTAL: 66,80 €uros.

Que habiéndose intentado practicar, con carácter personal, la notificación del título ejecutivo y providencia de apremio, los días 8 y 9 de febrero de 2024, en el domicilio situado en calle \*\*\*\*\* y no habiendo sido posible, se envió por correo postal con certificado y acuse de recibo, el día 14 de febrero de 2024, siendo la carta devuelta por el código 3 Ausente Reparto. Se dejó aviso llegada en buzón. Ante esta situación, y a pesar de lo dispuesto en el precepto 41.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas para los casos de rehusar las notificaciones de actuaciones administrativas, se procedió a enviar por el servicio de correo postal ordinario, nuevamente, la notificación del título ejecutivo y providencia de apremio el día 6 de marzo de 2024, de todo lo cual se ha hecho caso omiso; en uso de las facultades conferidas a los órganos de recaudación en la normativa vigente, con carácter previo a la acción ejecutiva y remisión del expediente a la AEAT, en virtud del Convenio suscrito en materia de intercambio de información tributaria y colaboración en la gestión recaudatoria con las Entidades Locales, publicado en el BOE de 3 de abril de 2021, se ha dictado el siguiente:

REQUERIMIENTO.- Se le advierte y requiere por última vez, para que en el plazo de 10 días aporte a esta Oficina de recaudación, justificante de ingreso en cuantía suficiente para cubrir el importe total de la deuda apremiada. En caso contrario, sin más trámite, se procederá al inicio de los actos ejecutivos sobre sus bienes y derechos.

Se le informa de que podrá efectuar el pago de los débitos reclamados en el plazo otorgado, mediante ingreso en la cuenta restringida de recaudación número ES84-2100-8125-1413-0067-1074 de CaixaBank.

En Tomelloso, a 14 de mayo de 2024.- La Recaudadora Municipal”.

**Anuncio número 2077**

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

## TOMELLOSO

## EDICTO

Intentada notificación y no habiéndose podido practicar, se da publicidad al requerimiento previo al embargo de bienes en relación al concepto OVP Mercadillo cargos 7 y 9/2023 de fecha 2 de abril de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con el siguiente tenor:

“Tramitándose en este Departamento de Recaudación Municipal expediente administrativo de apremio para el cobro de la deuda pendiente correspondiente a la obligada al pago:

NOMBRE: H\* M\*.

NIE: \*\*\*\*7817\*.

DOMICILIO: C/ \*\*\*\*\*

CONCEPTO ADEUDADO: OVP. MERCADILLO 7/2023.

IMPORTE DEUDA PRINCIPAL: 90,30 Euros.

RECARGO DE APREMIO: 18,06 Euros.

COSTAS E INTERESES: 0,00 Euros.

TOTAL: 108,36 Euros.

CONCEPTO ADEUDADO: OVP. MERCADILLO 9/2023.

IMPORTE DEUDA PRINCIPAL: 90,30 Euros.

RECARGO DE APREMIO: 18,06 Euros.

COSTAS E INTERESES: 0,00 Euros.

TOTAL: 108,36 Euros.

Que habiéndose practicado, con carácter personal, la notificación del título ejecutivo y providencia de apremio al obligado tributario para el pago, los días 23 de octubre de 2023 y 15 de enero de 2024, respectivamente, de las cuales ha hecho caso omiso, en uso de las facultades conferidas a los órganos de recaudación en la normativa vigente, con carácter previo a la acción ejecutiva y remisión del expediente a la AEAT, en virtud del Convenio suscrito en materia de intercambio de información tributaria y colaboración en la gestión recaudatoria con las Entidades Locales, publicado en el BOE de 3 de abril de 2021, se ha dictado el siguiente:

REQUERIMIENTO.- Se le advierte y requiere por última vez, para que en el plazo de 10 días aporte a esta Oficina de recaudación, justificante de ingreso en cuantía suficiente para cubrir el importe total de la deuda apremiada. En caso contrario, sin más trámite, se procederá al inicio de los actos ejecutivos sobre sus bienes y derechos.

Se le informa de que podrá efectuar el pago de los débitos reclamados en el plazo otorgado, mediante ingreso en la cuenta restringida de recaudación número ES84-2100-8125-1413-0067-1074 de CaixaBank.

Finalmente, se comunica y advierte que tiene pendiente deudas de los recibos derivados del concepto OVP Mercadillo cargos 1/2023 y 3/2023. En el caso de que no efectúe ingreso alguno para hacer frente a las deudas, o en su defecto, no informe a esta Administración sobre el orden de preferencia para ejecutar embargo de sus bienes y/o derechos, se solicitará, por parte de esta Recaudación Muni-

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>

cipal, información a las distintas Administraciones Públicas y entidades para proceder al embargo de sus bienes o cuentas bancarias.

En Tomelloso, a 2 de abril de 2024.- La Recaudadora Municipal”.

**Anuncio número 2078**

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****TORRALBA DE CALATRAVA****ANUNCIO**

Por Resolución de Alcaldía n.º 196/2024 de fecha 5 de junio del 2024 se aprobó la Resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA.**

Visto que durante los días 10 al 18 de junio del 2024 ambos incluidos la Sra. alcaldesa se encontrará ausente del Municipio.

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, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

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 el Primer teniente de alcalde, D. Luis Francisco Gómez Gamarra 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 de ausencia de la alcaldía del 10 al 18 de junio del 2024 ambos incluidos.

**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 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.

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>

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 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.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Torralba de Calatrava, a 5 de junio del 2024. - La Alcaldesa, María Antonia Álvaro García Villaraco.

**Anuncio número 2079**

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

#### VILLARRUBIA DE LOS OJOS

##### ANUNCIO

Aprobado definitivamente el presupuesto municipal del Ayuntamiento para el año 2024 y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

	<i>ESTADO DE GASTOS</i>	<i>2024</i>
A)	OPERACIONES NO FINANCIERAS	8.845.575,16
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	8.399.512,44
1	Gastos de personal	4.570.424,14
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	3.456.388,30
3	Gastos financieros	115.000,00
4	Transferencias corrientes	252.700,00
5	Fondo de contingencia	5.000,00
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	446.062,72
6	Inversiones reales	446.062,72
7	Transferencias de capital	0,00
B)	OPERACIONES FINANCIERAS	362.000,00
8	Activos financieros	12.000,00
9	Pasivos financieros	350.000,00
	<b>TOTAL</b>	<b>9.207.575,16</b>

	<i>ESTADO DE INGRESOS</i>	<i>2024</i>
A)	OPERACIONES NO FINANCIERAS	9.168.575,16
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	8.670.103,18
1	Impuestos directos	4.289.191,46
2	Impuestos indirectos	139.719,31
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	1.288.285,85
4	Transferencias corrientes	2.864.433,59
5	Ingresos patrimoniales	88.472,97
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	498.471,98
6	Enajenación de inversiones reales	250.000,00
7	Transferencias de capital	248.471,98
B)	OPERACIONES FINANCIERAS	39.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	39.000,00
	<b>TOTAL</b>	<b>9.207.575,16</b>

Plantilla de personal.

A) Personal funcionario.

Denominación puesto de trabajo	Plazas	Grupo	Escala	Subescala	Situación
Secretaría General	1	A1	H.Nacional	Secretaría	-
Intervención general	1	A1	H.Nacional	Intervención	Vacante
Técnico municipal Of. Técnica	1	A1	Admon Gral	Técnico	Vacante
Técnico Responsable Ofic T	1	A2	Admon Gral	Técnico	Vacante
Jefe Policía Local	1	A2	Admon Especial	Servicios	-

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>

				Especiales	
Administrativos	6	C1	Admon Gral	Administración	6 Vacantes
Tesorería	1	A1	H.Nacional	Administración	Vacante
Auxiliar socio cultural	1	C2	Admon Gral	Auxiliar	Vacante
Policía Local Agente	14	C1	Admon Especial	Servicios Especiales	-
Oficial de Policía	1	C1	Admon Especial	Servicios Especiales	-
Administrativos 2ª actividad	2	C1	Admon Especial	Servicios Especiales	2 Vacantes
Auxiliar administrativo	5	C2	Admon General	Administración	3 Vacantes
Ordenanza	1	OAP	Subalterno	Subalterno	Vacante
Técnico/a de parques y jardines	1	A2	Admon Gral	Técnico	Vacante
Jardinero	1	OAP	Admon Especial	Servicios Especiales	-

B) Personal laboral

<i>Denominación puesto de trabajo</i>	<i>Plazas</i>	<i>Grupo</i>	<i>Situación</i>
Biblioteca-Agente Cultural	1	A1	-
Tecnico informatico	1	A2	-
Archivera municipal	1	A2	-
Coordinador Cult. Festejos	1	A2	-
Agente de empleo y D.I.	1	A2	Vacante
Educadora familiar	1	A2	-
Asis social, trabajador social	1	A2	-
Responsable Centro Dia	1	A2	-
Administrativos	3	C1	-
Animadora socio-cultural	1	C1	Vacante
Informador OMIC	1	C1	Vacante
Coordinador Deportivo	1	C1	-
Informador/a turístico	2	C1	2 Vacantes
Monitor deportivo	1	C2	Vacante
Auxiliar biblioteca	1	C2	-
Monitor centro internet	1	C1	-
Encargado de obras	1	C2	Vacante
Oficial 1º lbras	5	C2	3 Vacantes
Electricista Instalador	1	C2	-
Electricista	2	C2	2 Vacante
Ofic. Fontanero	1	C2	Vacante
Conductor Excavadora	1	C2	-
Conductor Camión	1	C2	-
Conductor barredora	2	OAP	1 Vacante
Pintor	1	OAP	-
Peón albañilería	3	OAP	2 Vacantes
Limpiadora municipal	8	OAP	4 Vacantes
Operario instalaciones deportivas	2	OAP	2 Vacantes
Sepulturero	2	OAP	2 Vacantes
Barrendero	2	OAP	1 Vacante
Guarda rural	1	OAP	Vacante
Tractorista	1	OAP	Vacante
Jardinero cementerio	1	OAP	Vacante
Monitor/a ludoteca	1	C2	Vacante
Peon servicios multiples	1	OAP	Vacante
Oficial mecanico	1	C2	Vacante
Auxiliar de enfermería	3	C2	3 Vacantes

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>

Asesor/a Jurídico/a centro mujer	1	A1	Vacante
Trabajador/a social	2	A2	2 Vacantes
Psicólogo/a	2	A1	2 Vacantes
Terapeuta ocupacional	1	A2	Vacante
Fisioterapeuta	1	A2	Vacante
Conductor/a publico	1	OAP	Vacante
Profesor/a de piano	1	A2	Vacante
Profesor/a de flauta	1	A2	Vacante
Profesor/a de viento metal	1	A2	Vacante
Profesor/a de guitarra	1	A2	Vacante
Profesor/a de violín y leng	1	A2	Vacante
Profesor/a de canto y piano	1	A2	Vacante
Profesor/a de guitarra	1	A2	Vacante
Profesor/a de percusión	1	A2	Vacante
Monitor/a deportivo/a	1	C2	Vacante
Monitor/a gimnasia rítmica	1	C2	Vacante
Monitor/a de fútbol	1	C2	Vacante
Monitor/a manualidades	1	C2	Vacante
Monitor/a Pilates	1	C2	Vacante
Monitor/a bailes salón 3 edad	1	C2	Vacante

Tipo de trabajador	Nº Plazas
Funcionarios	38
Laboral fijo	83
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>

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

En Villarrubia de los Ojos, la Alcaldesa-Presidenta, Encarnación Medina Juárez.

**Anuncio número 2080**

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 autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
CIUDAD REAL**

Resolución de 28 de mayo de 2024, de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible en Ciudad Real, por la que se convoca al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica “Proyecto para sustitución apoyos N° 153, 154, 166 Y 169 de la LMTA ACA708 en Argamasilla de Ctva”. Ref: 13211104829.

Por Resolución de fecha 26/5/2022 (DOCM núm.109 de 8/6/2022) se reconoció en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia que discurre por el término municipal de Argamasilla de Calatrava, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, llevando implícita dicha declaración, la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados.

En su virtud, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52 de la Ley de Expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954 y la Resolución de 03/09/2019, de la Dirección General de Transición Energética, sobre delegación de competencias en los/as Delegados/as Provinciales de la Consejería de Desarrollo Sostenible, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de actas previas a la ocupación, y si procediera, las de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por una persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo ser acompañados a su costa de un perito o notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 10 de julio de 2024 en el Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava, a partir de las 11:30 horas. El orden del levantamiento se encuentra en Anexo a esta Resolución y se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando asimismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio, UFD Distribución Electricidad, S.A. asumirá la condición de beneficiaria.

Ciudad Real, 28 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Casto Sánchez Gijón.

Término Municipal	Núm orden	Referencia catastral	Propietario	Apoyos	Superficie apoyo (m2)	Longitud (m)	Servidumbre permanente (m2)	Ocupación temporal (m2)	Día	Hora
Argamasilla de Calatrava	1	13020A033000990000HL	Herederos de M <sup>a</sup> Teresa Meandro Rosales	3	3,06	0	0	300	10/7/2024	11:30
Argamasilla de Calatrava	2	13020A033000990000HL	Herederos de M <sup>a</sup> Teresa Meandro Rosales	1	0,64	0	0	100	10/7/2024	11:30

**Anuncio número 2081**

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 autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
CIUDAD REAL**

Resolución de 27 de mayo de 2024, de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible en Ciudad Real, por la que se convoca al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica “Proyecto para adecuación de la lmt ald703 apoyo N.º 75-34 en Guadalmez” Ref: 13211104819.

Por Resolución de fecha 11/05/2022 (DOCM núm. 102 de 27/5/2022) se reconoció en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia que discurre por el término municipal de Guadalmez, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, llevando implícita dicha declaración, la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados.

En su virtud, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52 de la Ley de Expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954 y la Resolución de 03/09/2019, de la Dirección General de Transición Energética, sobre delegación de competencias en los/as Delegados/as Provinciales de la Consejería de Desarrollo Sostenible, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de actas previas a la ocupación, y si procediera, las de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por una persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo ser acompañados a su costa de un perito o notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 11 de julio de 2024 en el Ayuntamiento de Guadalmez, a partir de las 9:30 horas. El orden del levantamiento se encuentra en Anexo a esta Resolución y se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando asimismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio, UFD Distribución Electricidad, S.A. asumirá la condición de beneficiaria.

Ciudad Real, 27 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Casto Sánchez Gijón.

Término Municipal	Nº orden	Referencia catastral	Propietario	Apoyos	Superf apoyo (m2)	Longitud (m)	Servidumbre permanente (m2)	Ocupación temporal (m2)	Día	Hora
Guadalmez	1	13046A005000010000RG	Pedro Sepúlveda Risquez. Mª de los Angeles Risquez Merino. Teodoro Sepúlveda Moragas. José Luis Sepúlveda Risquez. Laura Sepúlveda Risquez.	1	1,21	3	42	100	11/7/2024	09:30

**Anuncio número 2082**

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 autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
CIUDAD REAL**

Resolución de 28 de mayo de 2024, de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible en Ciudad Real, por la que se convoca al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica “Proyecto para adecuación de la LMT CTL707 EN Brazator-tas” Ref: 13211104827.

Por Resolución de fecha 13/5/2022 (DOCM núm. 102 de 27/5/2022) se reconoció en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia que discurre por el término municipal de Brazator-tas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, llevando implícita dicha declaración, la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados.

En su virtud, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52 de la Ley de Expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954 y la Resolución de 03/09/2019, de la Dirección General de Transición Energética, sobre delegación de competencias en los/as Delegados/as Provinciales de la Consejería de Desarrollo Sostenible, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de actas previas a la ocupación, y si procediera, las de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por una persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo ser acompañados a su costa de un perito o notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 10 de julio de 2024 en el Ayuntamiento de Braza-tortas, a partir de las 9:30 horas. El orden del levantamiento se encuentra en Anexo a esta Resolución y se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando asimismo en el ta-blón de edictos del Ayuntamiento correspondiente.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el ar-tículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Adminis-traciones Públicas.

En el expediente expropiatorio, UFD Distribución Electricidad, S.A. asumirá la condición de be-neficiaria.

Ciudad Real, 28 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Casto Sánchez Gijón.

Término Municipal	Núm. orden	Referencia catastral	Propietario	Apoyos	Superfici e apoyo (m2)	Longitud (m)	Servidumbre permanente (m2)	Ocupación temporal (m2)	Día	Hora
Brazator-tas	1	13024A0180000400001	Manuel Cañuelo Mantas, Manuel-Juan Cañuelo Sanz y Valentina Sanz Ontoria	1	1,21	0	0	100	10/7/2024	09:30

**Anuncio número 2083**

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 autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
CIUDAD REAL**

Resolución de 27 de mayo de 2024, de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible en Ciudad Real, por la que se convoca al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de instalación eléctrica "Proyecto para adecuación de distancia antirreglamentaria en apoyo 21-9 DE LAMT 15kV PDT711A" Ref: 13211104818.

Por Resolución de fecha 10/3/2023 (DOCM núm. 86 de 5/5/2023) se reconoció en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia que discurre por el término municipal de Ciudad Real, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, llevando implícita dicha declaración, la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados.

En su virtud, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52 de la Ley de Expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954 y la Resolución de 03/09/2019, de la Dirección General de Transición Energética, sobre delegación de competencias en los/as Delegados/as Provinciales de la Consejería de Desarrollo Sostenible, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que comparezcan en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el precitado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de actas previas a la ocupación, y si procediera, las de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por una persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo ser acompañados a su costa de un perito o notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 12 de julio de 2024 en el Ayuntamiento de Ciudad Real, a partir de las 9:30 horas. El orden del levantamiento se encuentra en Anexo a esta Resolución y se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando asimismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio, UFD Distribución Electricidad, S.A. asumirá la condición de beneficiaria.

Ciudad Real, 27 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Casto Sánchez Gijón.

Término Municipal	Núm. orden	Referencia catastral	Propietario	Apoyos	Superficie apoyo (m2)	Longitud (m)	Servidumbre permanente (m2)	Día	Hora
Ciudad Real	1	7347001VJ1174N0001XX	José María Toledano Toledano y M <sup>a</sup> Isabel Garayo Cuadrado	1	1,44	0	100	12/7/2024	09:30

**Anuncio número 2084**

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

Detectado error en el texto del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados de la provincia de Ciudad Real para los años 2023-2025, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia el pasado 3 de junio de 2024, consistente en que el texto publicado carece en el Anexo II correspondiente a las tablas salariales 2024 definitivas de la segunda tabla en la que deben de aparecer los siguientes conceptos: plus de distancias, media dieta de todos los niveles, dieta completa de todos los niveles, plus de asistencia por día efectivo de trabajo y plus compensatorio antigüedad, por la presente, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, se procede a la corrección del mencionado error, mediante la nueva publicación del texto del convenio colectivo correcto.

En Ciudad Real, a 3 de junio de 2024.- El Jefe del Servicio de Trabajo de Ciudad Real, Julián Gines Amorrinch,

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados, para los años 2023-2025, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 18 de abril de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24 de mayo de 2024; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, 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 del sector del Aceite y sus Derivados, para los años 2023-2025, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000015011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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>

Ciudad Real, 28 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

Contenido.

**CAPÍTULO PRELIMINAR.**

**CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.-Ámbito de aplicación (Personal, Territorial, funcional Personal).

Artículo 3.-Legislación subsidiaria.

Artículo 4.-Unidad de lo pactado.

Artículo 5.-Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.

Artículo 6.-Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 7.-Contratos de trabajo.

a) Contrato eventual por circunstancias del mercado,

b) Contrato en prácticas.

c) Fijos discontinuos.

Artículo 8.-Vacantes.

Artículo 9.-Promoción.

Artículo 10.-Expedientes de regulación empleo.

**CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.**

Artículo 11.-Jornada laboral.

Artículo 12.-Calendario laboral.

Artículo 13.-Vacaciones.

Artículo 14.-Licencias.

**CAPÍTULO IV.-MEJORAS SOCIALES.**

Artículo 17.-Jubilación Parcial mediante contrato de relevo.

Artículo 21.-Ayuda por jubilación.

Artículo 22.-Enfermedad o Accidentes.

**CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL.**

Artículo 23.-Salud Laboral.

Artículo 24.-Reconocimientos médicos.

**CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 25.-Salario base.

Artículo 26.-Antigüedad.14. Error! Marcador no definido.

Artículo 26 bis.- Plus compensatorio Antigüedad

Artículo 27.-Pagas extraordinarias.

Artículo 28.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Artículo 29.-Plus de turnicidad.

Artículo 30.-Plus de distancia.

Artículo 31.-Salidas, viajes y dietas.

Artículo 32.-Prendas de trabajo.

Artículo 33.-Turno de noche.

Artículo 34.-plus de asistencia.

**CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.**

**CAPÍTULO VIII.-RÉGIMEN SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO.**

Artículo 35.-Faltas.

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 36.-Faltas leves.

Artículo 37.-Faltas graves.

Artículo 38.-Faltas muy graves.

Artículo 39.-Sanciones y prescripción.

CAPÍTULO IX.-OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 40.-Comisión Mixta de Interpretación.

Artículo 41.-Cláusula de inaplicación del incremento salarial.

Artículo 42.-Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS.

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS.

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2025.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2023, 2024 y 2025.

CAPÍTULO PRELIMINAR.

El presente convenio ha sido negociado de una parte por la Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR, CENTROLIVA y Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha, y por otra parte, por representantes de los trabajadores integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.).

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación (Personal, Territorial, funcional Personal).

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real. También será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de ésta.

Este Convenio es de aplicación a todas las Empresas dedicadas a la actividad de aceites y derivados.

Quedan vinculados por este pacto colectivo todos los trabajadores que componen las plantillas de las Empresas mencionadas en el apartado anterior, tanto si son fijos, de temporada y campaña, interinos, eventuales, etc., y sin distinción de sexo.

Artículo 2.-Vigencia y denuncia.

La vigencia de este Convenio será de tres años contando desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

Las partes firmantes se comprometen a revisar el presente convenio, en el caso de existir acuerdo interconfederal, en todos aquellos aspectos que dicho acuerdo mejore al articulado del presente convenio.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 3.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Aceites y derivados.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

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 5.-Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: Acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Artículo 6.-Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

1. Para el año 2023 se acuerda un incremento del 4%. Quedando las tablas para el año 2023 definitivas, sin abono de atrasos.

2. Para el ejercicio 2024 se acuerda un incremento del 3%, sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos económicos desde el 1/01/2024.

3. Para el ejercicio 2025 se pacta un incremento salarial del 3% además de la inclusión del plus asistencia sobre las tablas salariales de 2024. Quedando dicho plus suprimido de este convenio con efectos 01/01/2025.

4. Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que, en los años de vigencia del convenio, el IPC fuera superior al 10%, se revisara en ese exceso con un tope del 1%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe actualizado a partir del 01/01/2026.

5. CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 7.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia de representante sindical, sí así lo solicita el trabajador, facilitando en todo caso copia del contrato a dichos representantes sindicales.

En la contratación de trabajadores temporales para la campaña de elaboración en las empresas tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores durante un periodo mínimo de 30 días por temporada o campaña, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual grupo profesional.

a) Contrato eventual por circunstancias del mercado,

Acumulación de tareas o excesos de pedidos. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses.

a) Contrato para la formación en alternancia

El Contrato de Formación se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Durante el tiempo de duración de este contrato, el salario en el primer año, la retribución se abonará a razón del 80% del salario establecido para la categoría correspondiente, y en el segundo año el salario será del 90% del salario establecido para la categoría correspondiente, en ambos casos, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato para la formación computará a efectos de antigüedad.

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>

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El Contrato de Formación se registrará por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido

que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Durante el tiempo de duración de este contrato, el salario en el primer año, la retribución se abonará a razón del 80% del salario establecido para la categoría correspondiente, y en el segundo año el salario será del 90% del salario establecido para la categoría correspondiente, en ambos casos, en ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato

c) Fijos-discontinuo.

Contrato fijo discontinuo. Es el trabajador o trabajadora contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de 48 horas a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

En el caso de que no se incorporen al trabajo al ser llamados, por razón de enfermedad o por otra causa a ellos no imputable, conservarán su derecho a reincorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez que hayan desaparecido las causas que en su momento le impidieron hacerlo.

Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña. Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

El contrato deberá detallar:

- Claramente la actividad intermitente de que se trate.
- La determinación de jornada y su distribución.

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.

El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

**Artículo 8.-Vacantes.**

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral por expedientes de regulación de empleo, siguiendo orden de antigüedad.

Anualmente se reunirá la empresa y la representación de los trabajadores con el fin de conocer la situación de la plantilla y ajustar las categorías.

**Artículo 9.-Promoción.**

Se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral publicado en el B.O.E. con fecha 20 de agosto de 1996, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia, y a lo dispuesto en posibles acuerdos posteriores a la firma del presente convenio.

**Artículo 10.-Expedientes de regulación empleo.**

La decisión de presentar expediente de regulación de empleo, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente en los plazos que marca la normativa vigente reguladora de los expedientes de regulación de empleo.

Las Empresas que se propongan tramitar expedientes de regulación de empleo, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de regulación de empleo, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

**CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.**

**Artículo 11.-Jornada laboral.**

a) La jornada laboral máxima anual será de 1.790 horas. La distribución de la jornada se realizará preferentemente de lunes a viernes, respetando en todo caso los descansos mínimos semanales y diarios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia, con excepción de lo indicado en el apartado b) de este artículo.

A los efectos de elaboración del calendario laboral y con el objeto de ajustar la jornada laboral a la pactada como efectiva en cómputo anual en el presente convenio, en los días 24 y 31 de diciembre, lunes y martes de carnaval del municipio donde esté ubicada la empresa, la jornada finalizará a las 14 horas. En cada uno de estos cuatro días la jornada ordinaria no podrá ser superior a 4 horas/día.

b) Jornada irregular: Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 10%. El plazo de llamamiento a los trabajadores para modificar dicha jornada se realizará con un preaviso de cinco horas.

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 12.-Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas se elaborarán el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

Artículo 13.-Vacaciones.

Todo el personal vinculado a este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, garantizándose en todo caso un mínimo de treinta días naturales. Estas vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive y en un máximo de dos períodos. Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio u organización del trabajo, o sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización una bolsa equivalente al 25% de su salario real.

Durante el tiempo en el que el trabajador disfrute las vacaciones, percibirá de su empresa el salario real (salario base y antigüedad).

Artículo 14.-Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.

a) Por matrimonio del trabajador o constitución como pareja de hecho: 15 días.

b) Por acogimiento o adopción de hijo, 3 días laborables ampliables a 5 naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Siendo esta situación compatible con el artículo 48.5 del estatuto de los trabajadores en referencia al derecho de suspensión de contrato de dieciséis semanas por cada adoptante, guardador o acogedor.

c) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Esta licencia se podrá disfrutar de forma intermitente y no continuada, previa comunicación a la empresa y en tanto dure el hecho causante.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento

e) Por traslado de su domicilio habitual: 2 días.

f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los primeros diez días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, debiendo de justificarlo el trabajador.

j) Hasta tres días al año para atender asuntos propios que no admiten demora. El personal eventual tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda en función de la duración del contrato.

k) para acompañar a menores o dependientes a cargo de la persona trabajadora a consulta médica por el tiempo indispensable hasta 24 horas al año.

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>

l) Para asistir a tutorías de hijos menores, por el tiempo indispensable, hasta tres veces al año. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia. En los casos de movilidad funcional y excedencias se estará a lo expuesto en la legislación vigente. Artículo 15.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se consideran habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes o no se destinen para cubrir periodos de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por el trabajador.

La percepción de horas extraordinarias no será inferior en ningún caso al 75% del recargo.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente, así como a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.-Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo, se computarán como horas extraordinarias, procediéndose al respecto de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.

CAPÍTULO IV.-MEJORAS SOCIALES.

Artículo 17.-Jubilación Parcial mediante contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial en conformidad con la legislación vigente. El trabajador que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha petición.

Artículo 18.-Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de las cantidades que a continuación se indican:

- Hasta 4 años de servicio: 2 meses de salario real.
- De 4 a 6 años de servicio: 3 meses de salario real.
- De 6 a 8 años de servicio: 4 meses de salario real.
- De 8 a 10 años de servicio: 5 meses de salario real.
- A partir de 10 años de servicio: 6 meses de salario real.

Artículo 19.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán al derecho habiente del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 27.251 euros para el año 2024, y 28.069 euros para 2025.

Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales.

Artículo 20.-Premio de constancia e indemnización por cese.

Se establece un premio de afección o permanencia en la empresa que se abonará a los trabajadores fijos en proporción a sus años de servicio y de conformidad con las siguientes escalas:

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.dipucre.es>

- Al cumplir los 15 años de servicio: 1 mensualidad.
- Al cumplir los 22 años de servicio: 2 mensualidades.
- Al cumplir los 32 años de servicio: 3 mensualidades.

Asimismo, los trabajadores fijos-discontinuos percibirán de la empresa una mensualidad de su salario cuando cumplan los 180 meses de servicio en la empresa.

Artículo 21.-Ayuda por jubilación.

Las empresas concederán un premio de constancia a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de dos mensualidades del salario real que viniese percibiendo el trabajador. Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años voluntariamente y siempre que lleven 18 años en la empresa, percibirán dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación.

Todos los trabajadores con una permanencia de 18 o más años en la empresa, que se jubilen anticipadamente por invalidez, percibirán de la empresa la cantidad equivalente a dos mensualidades de salario real. En este supuesto, y siempre que se jubilen a partir de los 60 años percibirán de la empresa dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación anticipada por invalidez.

La forma de pago de la ayuda, será de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 22.-Enfermedad o Accidentes.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, en los noventa primeros días de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución total.

En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.

**CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL.**

Artículo 23.-Salud Laboral.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los distintos reglamentos que la desarrollan y demás disposiciones legales vigentes que regulen esta materia.

Artículo 24.-Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a las personas trabajadores. El sometimiento al mismo por parte de la persona trabajadora debe de ser voluntario, salvo que le obligue en función de la actividad o condiciones del trabajo a realizar.

El reconocimiento médico será semestral cuando la persona trabajadora realice un trabajo tóxico o penoso.

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico ginecológico anual que en todo caso será voluntario y confidencial.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

**CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 25.-Salario base.

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 salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas del presente convenio.

**Artículo 26.- Antigüedad.**

Se acuerda congelar el complemento de antigüedad a la fecha de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real, consolidando esta antigüedad y la parte proporcional del tramo en consolidación a la misma fecha de publicación del Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real. Este complemento de antigüedad que se denominará “antigüedad consolidada”, no será compensable, ni absorbible, ni revalorizable, formando este complemento en ambos supuestos parte de las pagas extraordinarias.

**Artículo 26 bis. - Plus compensatorio Antigüedad.**

Se implementa un nuevo plus para compensar la congelación de la antigüedad, en una cuantía anual de 1064 € para el año 2024 y de 1095,92 € para el año 2025, para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio, a excepción de las personas trabajadoras que ya hayan alcanzado el 60% del complemento de antigüedad, estos trabajadores no lo percibirán. Este plus, tendrá efectos económicos a la fecha de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real. Este plus compensatorio de antigüedad, no será ni absorbible, ni compensable.

**Artículo 27.-Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad.

**Artículo 28.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de complemento de trabajo la cantidad equivalente al 10% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

- Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente hexano o tricloretileno.
- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno, o tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de turtos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.
- Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.
- Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo del éter de petróleo, benceno u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.
- Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40° C.

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 reglamentos de régimen interior precisarán los puestos correspondientes a los trabajos antes reseñados a que este complemento afecta.

Artículo 29.-Plus de turnicidad.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día, se establecerán 3 turnos de 8 horas de duración, concediéndose en cada uno 30 minutos de descanso para comer. Este personal percibirá un 15% más del salario base, más la antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

Cuando se perciba este complemento quedará excluido el complemento por trabajo nocturno.

Artículo 30.-Plus de distancia.

Los trabajadores y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de la empresa 0,30 euros por kilómetro durante toda la vigencia del convenio, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del casco urbano, de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, computándose los viajes de ida y vuelta.

Artículo 31.-Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa de 41,33 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 15,17 euros por comida realizada fuera de su residencia, en ambos casos se aplica para el año 2024.

En el año 2025 la dieta completa será de 42,57 euros dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 15,62 euros por comida realizada fuera de su residencia.

Artículo 32.-Prendas de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1.-Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2.-Al personal que preste sus servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

3.-Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

El equipo personal de seguridad que se entregue a los trabajadores será de uso exclusivo obligatorio y cada trabajador responderá de su uso y conservación por el tiempo de duración que se haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 33.-Turno de noche.

Cuando las empresas, por necesidades de la industria, tengan que establecer turnos de trabajo, abonarán a sus trabajadores un complemento por puesto de trabajo, consistente en plus de 25% del salario base, entendiéndose por tal turno de noche el que afecta entre las 22 y las 6 horas.

La ampliación de la jornada se considerará como horas extraordinarias.

En la jornada continuada se dispondrá de un descanso de 15 minutos en medio de la misma.

Artículo 34.-Plus de asistencia.

Todo el personal afectado por el presente convenio le será abonado de sus respectivas empresas un plus de asistencia reflejado en tablas salariales. A partir del año 2025 se acuerda que a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se les integrará este plus en el concepto de Salario Base. Quedando reflejado en las tablas salariales del año 2025 del convenio colectivo.

**CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 35.-Crédito horario.

a) Los miembros del Comité de Empresa o delegado de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador. Dicho crédito horario se establece para empresas de menos de hasta 250 trabajadores. En las empresas que dispongan de más de 250 trabajadores, el crédito de horas mensuales será el establecido en el artículo 68. e) E.T.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

c) Fuera del tiempo de campaña y por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla: Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición del representante sindical un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o delegados de Personal podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total determinado por este convenio. Los delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

f) Todos los trabajadores tendrán derecho a una hora al mes para la asistencia a asambleas convocadas por las centrales sindicales, en ningún caso supondrán la paralización del proceso productivo.

**CAPÍTULO VIII.-RÉGIMEN SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO.**

Artículo 36.-Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Las sanciones de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 37.-Faltas leves.

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 consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad injustificada durante un período de treinta días.
- b) Faltar un día al mes al trabajo sin causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada durante un breve periodo de tiempo, sin que cause riesgo para la integridad de las personas o daños en las instalaciones de la empresa.
- d) Los descuidos leves reiterados en la conservación del material, maquinaria e instalaciones de la empresa.
- e) Las faltas de respeto leve a los compañeros, responsables de la empresa y público.
- f) La embriaguez ocasional que repercute negativamente en su tiempo de trabajo.
- g) La reincidencia en la falta de aseo y limpieza personal.
- h) No comunicar, previa solicitud de la empresa, con la puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de Seguridad Social y tributaciones ante la AEAT.

Artículo 38.-Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días.
- b) La ausencia no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada durante un periodo superior a treinta minutos, sin que cause riesgos para la integridad de las personas o daños en las instalaciones.
- d) Los descuidos graves reiterados en la conservación del material, maquinaria e instalaciones de la empresa que ocasionen daños.
- e) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo.
- f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en la realización del trabajo que afecte al buen funcionamiento de la actividad.
- h) La imprudencia en el trabajo que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones.
- i) No respetar las medidas de prevención sobre riesgos laborales existentes en la empresa, eliminando o alterando las medidas de protección colectiva y/o no utilizando las medidas de protección individual.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo
- k) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- l) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasionen perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 39.-Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad injustificada en un periodo de diez días.
- b) La ausencia no justificada de seis días durante un periodo de tres meses.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada que cause riesgos para la integridad de las personas o daños en las instalaciones.

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>

d) La transgresión de la buena fe contractual y/o el fraude, deslealtad o abusos de confianza en las gestiones encomendadas.

e) La apropiación, hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo.

f) La destrucción, inutilización, destrozo o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

g) La violación de secreto profesional o el suministro de información de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.

i) La negligencia o imprudencia que provoque un accidente de trabajo o una enfermedad profesional a los compañeros de trabajo o un accidente a terceros.

j) La embriaguez habitual y drogodependencia que repercuta en el trabajo.

k) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo.

l) La manipulación efectuada para prolongar la situación de incapacidad temporal.

m) El acoso laboral y/o sexual y el acoso por razón de sexo.

n) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 40.- Sanciones y prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves prescribirán a los 20 días y las faltas muy graves prescribirán a los 60 días

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 41.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio integrada por seis miembros, siendo Vocales de la misma tres empresarios y tres trabajadores.

Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los Vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones entre los representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio.

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>



Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los Vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.
- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.
- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio, y lo hará en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 42.-Cláusula de inaplicación del incremento salarial.

El contenido del presente Convenio es de obligado cumplimiento por todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán inaplicar el presente convenio en los términos marcados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo el procedimiento marcado en dicho artículo.

Artículo 43.-Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al III A.S.A.C. de Castilla-La Mancha y a lo dispuesto en el V Acuerdo de 7 de febrero de 2012 sobre la solución autónoma de conflictos laborales.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.460,59
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.226,98
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.194,96
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.144,00
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.109,61
VI	ENCARGADO DE FAENAS DE ACEITE, LISTEROS, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO PESADOR, CAPATAZ DE PEONES, GUARDA, SERENO, PORTERO COBRADOR, TELEFONISTA, LIMPIADORAS, CALCADOR, AUXILIAR DE LABORATORIO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.092,90
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	38,65
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	38,13
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	37,80
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	37,17
XI	PEON AYUDANTE	36,63
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	36,18
	PLUS DE DISTANCIA	0,30
	MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	14,75
	DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	40,17
	PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO	2,68

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>

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS  
(Ajuste tablas 3%)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.504,40
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.263,79
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.230,81
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.178,32
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.142,89
VI	ENCARGADO DE FAENAS DE ACEITE, LISTEROS, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO PESADOR, CAPATAZ DE PEONES, GUARDA, SERENO, PORTERO COBRADOR, TELEFONISTA, LIMPIADORAS, CALCADOR, AUXILIAR DE LABORATORIO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.125,69
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	39,80
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	39,27
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	38,93
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	38,28
XI	PEON AYUDANTE	37,72
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	37,26

PLUS DE DISTANCIA	0,30
MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	15,17
DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	41,33
PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO	2,76
PLUS COMPENSATORIO ANTIGÜEDAD ANUAL	1.064

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2025  
(Incremento salarial 3% + plus de asistencia)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.600,95
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.353,12
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.319,15
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.265,09
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.228,60
VI	ENCARGADO DE FAENAS DE ACEITE, LISTEROS, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO PESADOR, CAPATAZ DE PEONES, GUARDA, SERENO, PORTERO COBRADOR, TELEFONISTA, LIMPIADORAS, CALCADOR, AUXILIAR DE LABORATORIO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.210,88
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	43,68
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	43,13
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	42,79
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	42,11
XI	PEON AYUDANTE	41,54
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	41,06

PLUS DE DISTANCIA	0,30
MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	15,62
DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	42,67
PLUS COMPENSATORIO ANTIGÜEDAD ANUAL	1.095,92

Firmas ilegibles.

**Anuncio número 2085**

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

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la distribución de gases licuados del petróleo, para los años 2024-2026, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 16 de mayo de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, 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 del sector de la distribución de gases licuados de petróleo, para los años 2024-2026, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000455011985, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ciudad Real, a 4 de junio de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO (GLP) DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA 2024-2026.**

ÍNDICE

CAPITULO I. Ámbito de aplicación y condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal denuncia

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Artículo 6. Condiciones beneficiosas

Artículo 7. Legislación supletoria

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>

- CAPITULO II. Organización en el trabajo.
- Artículo 8. Facultades de la empresa y los representantes de los trabajadores
- Artículo 9. Ropa de trabajo y carretilla
- CAPITULO III. Política de empleo
- Artículo 10. Ingresos
- Artículo 11. Periodo de prueba
- Artículo 12. Contratación
- Artículo 13. Subcontratación de actividades
- Artículo 14. Empresas de trabajo temporal
- Artículo 15. Acción positiva
- Artículo 16. Situación de crisis
- Artículo 17. Ceses voluntario
- CAPITULO IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- Artículo 18. Clasificación funcional
- Artículo 19. Desplazamientos y dietas
- Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 21. Retirada permiso de conducir
- CAPITULO V. Política salarial
- Artículo 22. Salario base
- Artículo 23. Antigüedad
- Artículo 24. Gratificación extraordinaria
- Artículo 25. Plus quebranto de moneda
- Artículo 26. Salario trabajadores empresa de trabajo temporal
- Artículo 27. Pago de salarios
- Artículo 28. Incrementos salariales
- Artículo 29. Inaplicación del incremento pactado
- CAPITULO VI. Tiempo de trabajo y su ordenación
- Artículo 30. Jornada de trabajo
- Artículo 31. Vacaciones
- Artículo 32. Horas extraordinarias
- Artículo 33. Prolongación de jornada
- Artículo 34. Calendario laboral
- CAPITULO VII. Beneficios sociales.
- Artículo 35. Garantías salariales en situación de incapacidad temporal
- Artículo 36. Seguro colectivo de accidentes
- Artículo 37. Premio de constancia y vinculación
- Artículo 38. Ayuda por fallecimiento
- Artículo 39. Traslado por fallecimiento
- Artículo 40. Jubilación anticipada
- CAPITULO VIII. Licencias y excedencias
- Artículo 41. Licencias y excedencias
- CAPITULO IX. Régimen disciplinario

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 42. Falta y sanciones de los trabajadores

Artículo 43. Faltas leves

Artículo 44. Faltas graves

Artículo 45. Faltas muy graves

Artículo 46. Régimen de sanciones

Artículo 47. Sanciones máximas

Artículo 48. Prescripción de las faltas

CAPITULO X. Formación.

Artículo 49. Formación profesional para el empleo

CAPITULO XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 50. Seguridad y salud

CAPITULO XII. Derechos sindicales

Artículo 51. De los representantes de los trabajadores y de la acción sindical

CAPITULO XIII. Comisión paritaria

Artículo 52. Comisión paritaria

CAPITULO XIV. Ley de igualdad

Artículo 53. Objetivos de la ley de igualdad

CAPITULO XV. Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 54. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. Tabla salarial definitiva 2024

ANEXO I. Tabla salarial definitiva 2025

ANEXO I. Tabla salarial provisional 2026

ANEXO II. Distribución de grupos y categorías profesionales

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Se regirán por el presente Convenio todas las Empresas Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, que efectúan la distribución de los gases de Butano y Propano envasados, así como la prestación de los servicios técnicos que los clientes receptores de los mencionados gases precisen, en la provincia de Ciudad Real

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en el apartado anterior del presente artículo.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Incluye la totalidad del personal asalariado de las empresas dedicadas a la actividad de distribución de Butano, así como al personal que ingrese durante la vigencia del presente convenio. Si la empresa tuviera varias actividades, el personal afectado se regirá por sus convenios respectivos.

Todas las referencias del presente convenio al termino “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

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 4.- Ámbito temporal y denuncia.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 2026.

La denuncia se efectuara, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro del último mes del año de su término o prórroga.

Las partes firmantes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, e iniciadas las negociaciones del nuevo convenio provincial, este será de aplicación en todo su contenido normativo hasta la fecha de la firma del nuevo convenio.

**Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio, incluidas los Anexos, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 6.- Condiciones beneficiosas.**

Las condiciones pactadas se consideraran mínimas y en consecuencia habrá de incorporarse al convenio las establecidas por disposición legal, respetándose igualmente las exigibles por costumbre inveterada tanto de carácter salarial como extrasalarial.

**Artículo 7.- Legislación supletoria.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Butano, S.A., de 29-7-74 y demás Legislación vigente.

**CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.****Artículo 8.- Facultades de la empresa y de los representantes de los trabajadores.**

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la empresa. No obstante, ésta informara y oirá a los representantes legales de trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes que se apliquen con carácter general.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y trabajadores.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa a todos los niveles, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

**Artículo 9.- Ropa de trabajo y carretilla.**

Las empresas en atención al tipo de trabajo y a la época del año dotaran anualmente a los trabajadores con tres monos y dos pares de botas.

En cuanto a las carretillas, y al objeto de facilitar el traslado de las botellas desde el vehículo a la entrada de los edificios, las empresas facilitaran a todos los trabajadores que lo soliciten carretillas manuales al efecto

**CAPITULO III.- POLÍTICA DE EMPLEO.****Artículo 10.- Ingresos.**

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.

El ingreso de los trabajadores se ajustara a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de meritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerara hecho a titulo de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la legislación vigente en cada momento.

Transcurrido el plazo, los trabajadores ingresaran en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el computo de este periodo, que se reanudara a partir de la fecha de la incorporaron efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 12.- Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponder de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasaran a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en presente convenio.

Contratos Indefinidos:

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Contratos de duración determinada:

Se registrarán por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

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>

**Contrato de relevo:**

En aquellas empresas donde se produzcan circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. De conformidad con el artículo 12.7 letra d del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

**Contrato fijo-discontinuo:**

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajo que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En los supuestos en que esos contratos discontinuos se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

**Contratación de Discapacitados físicos, psíquicos y / o sensoriales:**

Las empresas, podrán contratar para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

**Sucesión de contratos temporales:**

Las personas trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Así mismo adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al nuevo contrato que se formule a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo, y el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo.

**Horas extras:**

La empresa y los representantes de los trabajadores analizarán conjuntamente el número de horas extras realizadas a los efectos de convertir en empleo fijo las reiteradas en condiciones de homogeneidad durante los tres últimos años, excluidas las de fuerza mayor que no computaran a estos efectos y teniendo tal consideración, entre otras, las que vengas exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicio a la propia empresa o a terceros, así como riesgo de pérdidas de materias primas.

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 13.- Subcontratación de actividades.**

Las empresas del sector velarán especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios, comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales, sino también que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (salarios, seguridad y salud, etc.).

La contratación o subcontratación de actividades y / o servicios se realizara según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14.- Empresas de Trabajo Temporal.**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo.

**Artículo 15.- Acción positiva.**

Para contribuir al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igual condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del genero menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial, se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

**Artículo 16.- Situación de crisis.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo darán prioridad en los procesos de reajustes de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores del presente convenio en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 17.- Ceses voluntarios.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar en la empresa voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo la legislación vigente en cada momento.

**CAPITULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.****Artículo 18.- Clasificación funcional.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, en atención a las tareas y funciones que desarrollen, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales y estos a su vez en categorías profesionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustaran a los grupos y categorías profesionales establecidos en el Anexo IV.

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.

Si existiese en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio, personal no incluido en la clasificación del mismo, se adecuara en el momento de su entrada en vigor en una similar o en la inmediata superior bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

El conductor repartidor, durante los meses de baja actividad, de abril a octubre, podrá asimilar y ejercer las funciones de mecánico visitador de revisiones y usuarios, sin que en ningún caso suponga incremento de la jornada ni perjuicio económico alguno.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, así como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 19.- Desplazamientos y dietas.**

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su centro de trabajo y siempre que dichas poblaciones se encuentren a más de 50 kilómetros del centro de trabajo, percibirán una dieta de 15,15€ (valor 2024), de 15,60€ (valor 2025), de 16,06€ (valor 2026), cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 33,67€ (valor 2024), de 34,68€ (valor 2025), de 35,72€ (valor 2026), cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 67,36€ (valor 2024), de 69,38€ (valor 2025), de 71,46€ (valor 2026), si además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, con justificación posterior del importe de los gastos realizados por el trabajador.

Cuando los viajes o desplazamientos se realicen a poblaciones que se encuentren a menos de 50 Kilómetros y siempre que se utilice vehículo propio, los trabajadores percibirán 0,40€ por Km realizado, tanto a la ida como a la vuelta, para el año 2024, de 0,41€ para el año 2025, de 0,42€ para el año 2026. El tiempo invertido en los desplazamientos será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo

**Artículo 20.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 21.- Retirada permiso de conducir.**

En el supuesto de retirada del carnet de conducir al trabajador por la Autoridad judicial, por un periodo de tres meses o inferior, y éste le sea necesario para prestar sus servicios en la empresa, ésta se compromete a asignarle un puesto de trabajo, por el tiempo de pérdida del permiso, siempre que no se haya calificado como imprudencia temeraria o embriaguez, percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

**CAPITULO V.- POLÍTICA SALARIAL.**

El sistema retributivo que establece el convenio sustituye al régimen salarial que de hecho o de derecho aplican las empresas en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 22.- Salario Base.**

Corresponde a la categoría profesional ostentada por la persona trabajadora dentro del grupo profesional en que estén integradas sus funciones, La tablas salariales con los valores mensuales para el año 2024, 2025 y 2026 se encuentran recogidas en el Anexo I, II, III, IV del presente convenio. Cuando se simultanean dos o más categorías, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la categoría superior.

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 23.- Antigüedad.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en cuatrienios con el límite máximo de cinco de estos, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan. Su cuantía, del 4% sobre el salario base, no tendrá revalorización ni incremento alguno hasta el devengo de un nuevo cuatrienio.

Se respetará a título personal aquellas situaciones que estén por encima de lo acordado en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias (beneficios, verano y navidad), equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más la antigüedad, serán satisfechas respectivamente en marzo, julio y diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán con independencia de los porcentajes que se tenga estipulado sobre las ventas y otros conceptos similares en su caso.

**Artículo 25.- Plus de quebranto de moneda.**

Las personas trabajadoras que realicen funciones de cajeros o cobradores, percibirá por este concepto las cantidades establecidas en las tablas salariales del Anexo I.

**Artículo 26.- Salario de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.**

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del vigente convenio estatal de Empresas de Trabajo Temporal, las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo que realicen funciones idénticas o similares.

**Artículo 27.- Pago de salarios.**

El pago de salarios se realizará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas con los representantes de los trabajadores, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más una de beneficios y dos extraordinarias que se abonarán como fecha límite el 30 de marzo, el 30 de julio y el 30 de diciembre respectivamente.

**Artículo 28.- Incrementos salariales.**

a) En el año 2024, un pago único lineal de 90€ que se hará efectivo tras la publicación en boletín oficial, siendo no consolidable a tablas y no revalorizable. A la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el BOP las empresas deberán aplicar las tablas definitivas para el año 2024, sin efectos retroactivos.

b) En el año 2025, un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024.

c) En el año 2026, un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2025.

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudir, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitrajes previstos en este convenio.

**Artículo 29.- Inaplicación del incremento pactado.**

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incrementos salariales pactados, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se

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.dipucre.es>

den las circunstancias a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso y con carácter no limitativo se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En todos los casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salario previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del 41.4 del ETT y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel producción y ventas, y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar a la representación de los trabajadores o en su caso a la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir del futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 29 del presente convenio, las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores solo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **CAPITULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACION**

##### **Artículo 30.- Jornada de trabajo.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.800 horas de trabajo distribuidas en 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

Se respetaran las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

La distribución de la jornada se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores o en su caso con la Comisión Paritaria de este convenio.

Las empresas y la representación de sus trabajadores, podrán pactar en consideración a las condiciones y peculiaridades de cada empresa, la distribución irregular de la jornada, para todo su personal, con la única condición de respetar jornadas máximas y no superar la jornada en cómputo anual prevista en el apartado primero de este artículo.

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 31.- Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutaran 30 días naturales, a razón de salario base más antigüedad para todos los grupos y categorías profesionales, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Todos aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la empresa no pudiesen disfrutarlas en aquellas fechas, percibirán una compensación económica según lo establecido en las tablas salariales para los años 2024-2026 del Anexo I.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en periodos distintos al señalado cuando coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

**Artículo 32.- Horas extraordinarias.**

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.

Las horas extraordinarias se abonara con un incremento del 75% sobre del valor de la hora ordinaria vigente en cada momento y con el 100% las realizadas en domingos y festivos.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de las mismas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras análogas cuyas no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o inmovilizadas.

b) Las necesarias por pedidos o periodos puntas de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y / o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la Ley.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

En todo lo no previsto en esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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 33.- Prolongación de jornada.**

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerimiento por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará con horas extraordinarias.

**Artículo 34.- Calendario laboral.**

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el “Boletín Oficial del Estado” o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, tras consulta de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fiestas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como las fijaciones de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales así como las de los trabajadores cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

**CAPITULO VII.- BENEFICIOS SOCIALES.****Artículo 35.- Garantía salarial en situación de Incapacidad Temporal.**

En los casos de enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la suma del salario base y la antigüedad.

Tratándose de bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento sobre los conceptos salariales indicados, se ajustará a los siguientes porcentajes en función de la duración del proceso en situación de Incapacidad Temporal.:

- a) Del 1º al 20º día, el 100%
- b) Del 21º en adelante el 80%, con un máximo de 30 días

**Artículo 36.- Seguro colectivo de accidentes.**

Las empresas a las que obliga el presente convenio, mantendrán la póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente en sus distintos grados que garantice al trabajador el percibo de las indemnizaciones que se especifican en las tablas salariales para los años 2024-2026 del Anexo I. Dichas indemnizaciones entraran en vigor a los 30 días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 37.- Premio de constancia y vinculación.**

Los trabajadores que cesen en la empresa con edades comprendidas entre los 60 y 64 años, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- a) Con 60 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- b) Con 61 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- c) Con 62 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 5 mensualidades.
- d) Con 63 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
- e) Con 64 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.

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 38.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda económica por valor de dos mensualidades del salario real.

Artículo 39.- Traslado por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa

Artículo 40.- Jubilación anticipada.

En esta materia, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento

**CAPITULO VIII.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

Artículo 41.- Licencias.

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

b) Un día de asuntos propios, sin necesidad de justificación.

Para el resto de licencias y excedencias, se estará a lo que esté establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento.

**CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 42 - Graduación de faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43.- Faltas leve. - Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. - La falta de puntualidad hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a 30 minutos.
2. - Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. - No notificar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
4. - El abandono del trabajo sin causa fundada, cuando no afecte al mismo.
5. - No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. - Falta de aseo y limpieza personal.
7. - Pequeños descuidos en la conservación del material
8. - No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 44.- Faltas grave. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. - Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, de asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
2. - Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
3. - La simulación de enfermedad o accidente.
4. - Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. - Negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a la buena marcha del servicio.

6.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos caseros.

8. - La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 45.- Faltas muy grave. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de 6 meses o 20 días durante el año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o de cualquier otra personal dentro de las dependencias de la empresa.

3.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o familiares de estos.

7.- La embriaguez habitual dentro de su jornada laboral afectando negativamente al desarrollo en la prestación efectiva de su puesto de trabajo.

8.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

9.- Originar frecuentes riñas en el trabajo.

10.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones de falta leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador.

Artículo 47.- Sanciones Máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes.

1. - Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita

2. - Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. - Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

Artículo 48.- Prescripción de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido la falta.

CAPITULO X.- FORMACIÓN.

Artículo 49.- Formación profesional para el empleo.

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.dipucre.es>

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la Formación para el empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas, con la formación individual y el desarrollo profesional en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las calificaciones y la formación profesional y RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y el RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, ajustando las previsiones de tal normativa, a las singularidades del Sector ).

#### **CAPITULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

##### **Artículo 50.- Seguridad y Salud.**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existentes como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud . Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializa a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella de gas licuado, con un peso superior a 12,5 Kilogramo. Tampoco tendrán obligación de servir estas al interior de la vivienda y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal recogida en contrato.

Para la descargar de las botellas de mayor volumen es necesario una persona ayudante.

#### **CAPITULO XII.- DERECHOS SINDICALES.**

##### **Artículo 51.- De los representantes de los trabajadores y de la Acción Sindical.**

Con carácter general, las partes se remiten a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones que pueden promulgarse.

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>

**CAPITULO XIII.- COMISIÓN PARITARIA.****Artículo 52.- Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria del presente Convenio es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y control de su cumplimiento para todas Empresas Distribuidoras de GLP.

Esta Comisión se compondrá de un representante FECIR y tres vocales por parte de la representación sindical, miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, o de sus suplentes, dejando a libre elección de la Asociación Provincial de Empresarios sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación sindical.

La Comisión nombrará un Secretario a elegir entre sus miembros, el cual citará a los miembros de la Comisión y levantará el acta de la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año, y en todo caso cuando sea solicitada por una de las partes

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y Orden del día de las reuniones se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiéndose celebrar dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición, levantándose el correspondiente acta en cada reunión.

En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión Paritaria en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos 15 días laborables desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

**CAPITULO XIV.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,****Artículo 53.- Objetivos de la ley de igualdad.**

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el Art 85.2 del R.D.L.2/2015 de 23 de Octubre, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y muy especialmente en base a lo expuesto en dicha ley se manifiestan totalmente de acuerdo con la no discriminación de sexos y la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo de hombres y mujeres indistintamente.

**CAPITULO XV.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS.****Artículo 54.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

Para la solución de dichos conflictos ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad de Castilla-La Mancha (III Acuerdo de solución Extrajudicial de conflictos Laborales de Castilla La Mancha).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.**

El presente convenio ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por FECIR y las Centrales Sindicales de Federación de INDUSTRIA-CC.OO y FICA-UGT, conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, ACUERDAN que en caso de surgir posteriormente a la firma del texto alguna errata, esta Comisión se compromete a la subsanación de las misma.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.**

El plus transporte y reparto desaparece y queda integrado en las tablas salariales definitivas para el año 2024.

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>

DISPOSICIÓN FINAL.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de negociación en ámbitos inferiores al presente convenio.

ANEXO I  
 TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024  
 SIN CARÁCTER RETROACTIVO

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
Encargado General	1.279,88€
Jefe Negociado	1.183,16€
Oficial Administrativo	1.183,16€
Auxiliar Administrativo	1.097,40€
Cobrador	1.097,40€
Telefonista	1.097,40€
Aspirante	1.097,40€
Conductor Repartidor	1.104,58€
Conductor Camión Pesado	1.104,58€
Almacenero-Carretillero	1.104,58€
Jefe Mercancías	1.104,58€
Mecánico Instalador	1.104,58€
Mecánico Visitador	1.104,58€
Guarda Almacén	1.104,58€
Conductor Carretilla	1.104,58€
PLUS QUEBRANTO MONEDA	22,42€ / mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	28.132,50€/ indemnización
COMPENSACIÓN VACACIONES	184,82€ / vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	15,15€/ una comida
	33,67€/ dos comida
	67,36€/ dos comida con pernoctación
	0,40/ kilómetro

ANEXO II  
 TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
Encargado General	1.318,28€
Jefe Negociado	1.218,65€
Oficial Administrativo	1.218,65€
Auxiliar Administrativo	1.130,32€
Cobrador	1.130,32€
Telefonista	1.130,32€
Aspirante	1.130,32€
Conductor Repartidor	1.137,72€
Conductor Camión Pesado	1.137,72€
Almacenero-Carretillero	1.137,72€
Jefe Mercancías	1.137,72€
Mecánico Instalador	1.137,72€
Mecánico Visitador	1.137,72€
Guarda Almacén	1.137,72€
Conductor Carretilla	1.137,72€
PLUS QUEBRANTO MONEDA	23,09€/ mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	28.976,48€/ indemnización
COMPENSACION VACACIONES	190,36€/ vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	15,60€/ una comida
	34,68€/ dos comida

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>



	69,38€/ dos comida con pernoctación
	0,41/ kilómetro

ANEXO III  
 TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
Encargado General	1.357,82€
Jefe Negociado	1.255,21€
Oficial Administrativo	1.255,21€
Auxiliar Administrativo	1.164,23€
Cobrador	1.164,23€
Telefonista	1.164,23€
Aspirante	1.164,23€
Conductor Repartidor	1.171,85€
Conductor Camión Pesado	1.171,85€
Almacenero-Carretillero	1.171,85€
Jefe Mercancías	1.171,85€
Mecánico Instalador	1.171,85€
Mecánico Visitador	1.171,85€
Guarda Almacén	1.171,85€
Conductor Carretilla	1.171,85€
PLUS QUEBRANTO MONEDA	23,79€/ mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	29.845,77€/ indemnización
COMPENSACION VACACIONES	196,08€/ vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	16,06€/ una comida
	35,72€/ dos comida
	71,46€/ dos comida con pernoctación
	0,42/ kilómetro

ANEXO IV  
 DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
Personal Administrativo	Encargado/a General
	Jefe/a Negociado
	Oficial Administrativo
	Auxiliar Administrativo
	Cobrador
	Telefonista
	Aspirante
Personal Operario	Conductor/a Repartidor
	Conductor/a Camión Pesado
	Almacenero/a-Carretillero
	Jefe/a Mercancías / Jefe/a Mecánicos
	Mecánico/a Instalador
	Mecánico/a Visitador
	Guarda Almacén
	Conductor/a Carretilla
Personal Auxiliar	Limpiador/a

Firmas ilegibles.

Anuncio número 2086

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

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Viso del Marqués, para los años 2024-2026, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 3 de mayo de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes del Ayuntamiento y por la parte social a través de representantes sindicales; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 3 de junio de 2024; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, 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 del Ayuntamiento de Viso del Marqués, para los años 2024-2026, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ciudad Real, a 4 de junio de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VISO DEL MARQUÉS 15 enero de 2024(CIUDAD REAL).

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DENUNCIA.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los de los centros dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués y los que en un futuro pudieran crearse.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal laboral fijo perteneciente al Ayuntamiento de Viso del Marqués.

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 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Provincia, si bien sus efectos serán de aplicación desde la fecha de su publicación, extendiéndose su vigencia durante 2 años.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente de año en año.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes, siendo deseable llegar a la firma de otro Convenio dentro del primer trimestre del año siguiente al cumplimiento de su vigencia. Hasta la firma de un nuevo Convenio seguirá vigente en todos sus aspectos el Convenio denunciado.

En todo caso, se garantizará como mínimo lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, o cualquier otra disposición legal.

Se considerarán incorporados a este Convenio los compromisos que se pudieran adoptar en la Mesa de Negociación.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad. Condiciones más beneficiosas.**

El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todos los trabajadores afectados del Ayuntamiento de Viso del Marqués.

Se garantizan en todo caso y como mínimo, las normas o resoluciones más favorables que dicten las Cortes Generales, el Gobierno de la Nación o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para los trabajadores y sean aplicables al personal de la Administración Local conforme a la legislación vigente.

**Artículo 5. Garantías y resolución de conflictos.**

En caso de duda o ambigüedad en la interpretación o aplicación del Acuerdo de relaciones laborales en cuanto a su sentido o alcance, se aplicará lo preceptuado en el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6. Comisión de Seguimiento Paritaria.**

Entre las partes firmantes se creará una Comisión de Seguimiento, que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por el mismo número de miembros de Corporación y de Sindicatos y el Secretario de la Corporación, encargado de levantar acta de las reuniones. En todo caso esta Comisión será paritaria.

La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo de quince días a partir de la entrada en Vigor del presente Acuerdo y se reunirá cuando sea necesario, previa petición de una de las partes.

Las funciones y regulación de la Comisión de Seguimiento serán las contempladas en el ANEXO I

Las reclamaciones de los trabajadores relacionadas con el contenido del presente Acuerdo, catálogo y valoración de puestos de trabajo deberán resolverse previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

**CAPITULO II.- SISTEMA DE ACCESO, GARANTÍA DE EMPLEO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PROMOCIÓN INTERNA, CONTRATACIÓN.****Artículo 7. Sistema de acceso.**

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.

El ingreso en plantilla del Ayuntamiento de Viso del Marqués, se realizará mediante los sistemas de concurso-oposición y oposición libre, en la que se garantizarán los principios de igual, méritos, capacidad y publicidad marcados por la legislación vigente.

Los sistemas de acceso se realizarán mediante convocatoria pública, en la que deberán constar la denominación, nivel, localización, competencias y retribuciones básicas y complementarias del puesto, requisitos y condiciones que han de cumplir los aspirantes, méritos y sistemas de valoración de los mismos cuando proceda.

Para poder acceder al empleo público en cualquiera de sus modalidades, el aspirante no podrá haber sido separado del servicio por expediente disciplinario en cualquier administración pública.

#### Artículo 8. Garantía de empleo.

Cuando por cualquier circunstancia sea necesario suprimir algún puesto de trabajo, el Ayuntamiento, junto con los representantes sindicales, acordará reubicar al personal laboral en otros puestos de igual, similar o inferior categoría, si ello es posible y acorde con las necesidades de personal y la racionalización existente en la plantilla.

En el caso de regulaciones de empleo amparadas en la normativa vigente, tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo e indefinido.

En caso de declararse el despido de un trabajador/a como improcedente o procedente, se estará a lo dispuesto en la sentencia dictada.

#### Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués, realizará las convocatorias públicas de ingreso habiendo aprobado previamente la oferta pública de empleo, con la relación de puesto de trabajo, que será objeto de negociación en la Mesa General de Negociación.

La provisión de estos puestos de trabajo vacantes se realizará, con carácter general, mediante lo previsto en el Artículo 7, exigida previa la correspondiente convocatoria y que será informada por la Mesa de Negociación.

#### Artículo 10.-Promoción interna.

La promoción interna del trabajador laboral se regirá según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11.- Contratación.

Se podrán celebrar contrataciones en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley.

#### Artículo 12.-Movilidad de personal y sustituciones.

Con los límites contenidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El traslado del Personal Laboral entre las distintas unidades administrativas o de servicios, se comunicará a los Delegados Sindicales para su conocimiento. Dicho traslado deberá de ser solo por el tiempo indispensable y por necesidades de servicio.

2. Cuando se produzcan sustituciones para cubrir períodos vacacionales o necesidades de servicio, en puesto de mayor responsabilidad y por razón de servicio, se remunerará al sustituto/a según el puesto de trabajo que desempeñe mientras dure la sustitución, a salvo de que se prevea específicamente ésta.

#### Artículo 13.-Cambio de puesto de trabajo.

1. Cambio de puesto de trabajo por problemas físicos, psíquicos o capacidad disminuida, cualquier trabajador incurso en esta causa será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, formación y capacidad, si lo hubiere. Si no lo hubiera se tramitaría un expediente de despido procedente.

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.

2. Para proceder a la adaptación del puesto de trabajo se tramitará expediente en el que intervendrá la Comisión de Seguimiento.

3. El cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos se deberá producir previo informe elaborado por los órganos competentes de la Administración e informe de la Mutua Aseguradora convenida por el Ayuntamiento.

#### CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

##### Artículo 14.- Jornada Laboral.

1. La jornada laboral se establece con carácter general de 8:00 a 15:00. La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales, en cómputo anual será de 1.498 horas, con un descanso retribuido de 30 minutos diarios. Esta jornada se desarrollará de forma general de lunes a viernes, excepto para aquellos servicios que por su propia naturaleza deban permanecer abiertos o funcionar los sábados o domingos o en horario distinto al que aquí se establece.

2. La jornada de personal con horario propio o jornadas especiales se realizará en turnos de mañana, de tarde o jornada partida y será regulada entre la Corporación Municipal y los Delegados de Personal.

3. Jornada reducida por interés particular: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores que lo deseen podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida de hasta un 50%, de lunes a viernes, percibiendo la parte proporcional de sus retribuciones, por un plazo máximo de un año.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

La concreción de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá pre-avisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

##### Artículo 15.- Calendario laboral.

Será el que determine el organismo competente de la Administración Central o en su caso la Administración Autonómica.

Son laborales todos los días del año, excepto los relacionados a continuación que se considerarán festivos:

- a) Domingos.
- b) Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos Nacional y Regional.
- c) Las fiestas locales.
- d) Se consideran festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

Se procederá a una reducción en la jornada a las personas que estén trabajando, durante la Feria de Santiago Apóstol, según el calendario de las fiestas a realizar.

Los trabajadores que no puedan adaptarse a la reducción de jornada por motivos relacionados con el puesto de trabajo, se compensarán esas horas o les serán retribuidas.

#### CAPITULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

##### Artículo 16.- Vacaciones anuales.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, teniendo

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 cuenta que la fracción resultante se computará como día completo. En períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Por necesidades del servicio se podrá denegar la solicitud a las vacaciones, justificadas debidamente.

Fuera del periodo anual de vacaciones y durante el año en que se cumplan los años de servicio que figuran en el siguiente cuadro, el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués, disfrutarán los días de vacaciones que se indican:

15 años de servicio	Un día laborable más
20 años de servicio	Dos días laborables más
25 años de servicio	Tres días laborables más
30 o más años de servicio	Cuatro días laborables más

Este derecho se hará efectivo en el año que se cumpla la antigüedad anteriormente referida.

2. Las vacaciones se solicitarán con un mes de antelación a ser disfrutadas, siempre que sea posible y el servicio quede cubierto.

3. Las vacaciones anuales retribuidas se distribuirán preferentemente los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

4. No podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones los trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos similares si el servicio lo requiere.

5. Se podrá acumular el período de disfrute de las vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo, en el caso de baja por maternidad/paternidad, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, con permiso de maternidad o paternidad o incapacidad temporal, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad/paternidad o incapacidad temporal. Los días de vacaciones restantes se podrán disfrutar en fecha distinta, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

6. Cualquier modificación de las vacaciones deberá ser aprobada por el responsable de personal o en quien delegue.

No obstante, según acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha \_\_\_\_\_, la fecha máxima, para el disfrute del periodo vacacional será hasta el 31 de enero.

Artículo 17.- Asuntos Propios.

1. Se dispondrá de 6 días de asuntos propios anuales.

2. Los días de asuntos propios no podrán ser disfrutados correlativos con los días de vacaciones, ni festivos por puentes.

3. Se podrán disfrutar hasta el 31 de diciembre.

Artículo 18.- Permisos.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Laboral, tendrán derecho a que se les conceda permiso, sin pérdida de derechos ni de retribuciones en los casos recogidos en los artículos que correspondan en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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>

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Laboral, tendrán derecho a que se les conceda permiso, sin pérdida de derechos ni de retribuciones en los casos recogidos en el Estatuto del Trabajador.

Artículo 20.- Permisos no retribuidos.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se conceden por un máximo de cuatro meses de duración, cada dos años, y por causas debidamente justificadas, siempre que el servicio quede cubierto. En caso de dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 21.- Concesión de permisos.

La concesión de los permisos se deberá solicitar con 72 horas de antelación (tres días) y se efectuará por el Alcalde o Concejal Delegado de Personal, previo informe del Jefe de la Dependencia, Servicio, Sección, o Negociado correspondiente, según proceda.

Los trabajadores/as que, al objeto de solicitar y disfrutar los permisos recogidos en dicho artículo 20, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Alcalde o Concejal Delegado de Personal podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Artículo 22.- Incapacidad Temporal.

Los empleados incluidos en este convenio tendrán derecho a percibir durante seis meses la totalidad de los haberes en caso de la incapacidad temporal por el Convenio Colectivo.

Artículo 23.- Asistencia a juicios fuera del horario de trabajo.

Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte por razón de su cargo o su puesto de trabajo, cuando sea fuera del horario de trabajo, se compensará económicamente como horas extras o el día libre.

Artículo 24.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios, y cubrirá la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de manifiesta negligencia o dolo.

**CAPITULO V.- SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.**

Artículo 25.- Salud laboral.

La Salud Laboral es un derecho irrenunciable que tienen todos los trabajadores laborales sin exclusión alguna, de forma que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicos.

Artículo 26.- Formación en Salud laboral.

La formación ocupa un lugar central en las actividades preventivas. Por ello el Ayuntamiento de Viso del Marqués organizará o facilitará a los empleados/as la formación en Salud laboral que sea necesaria, sobre aquellos riesgos a que se encuentre sometidos en su puesto de trabajo. Esta formación se impartirá de forma continuada, y siempre que haya un cambio tecnológico.

Artículo 27.- Medicina Preventiva.

Con el fin de llevar a cabo una eficaz labor preventiva, el Ayuntamiento concertará el servicio con una empresa de riesgos. Su función básica será la de lograr asesorar al Ayuntamiento y a sus trabajadores/as de aquellas condiciones necesarias para lograr un medio de trabajo saludable y seguro. La orientación de su función tendrá por objeto una prevención en origen de los riesgos 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>

**Artículo 28.- Revisión Médica.**

Se estará en lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Los reconocimientos médicos se hará uno al año, se efectuarán dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

El servicio de prevención médica de la empresa (ayuntamiento), indicara el resultado final del reconocimiento médico de cada trabajador con las conclusiones del mismo, con una de estas tres opciones:

\*Apto: la persona trabajadora está capacitada para desempeñar todas las tareas de su puesto de trabajo.

\*Apto con limitaciones: la persona trabajadora está capacitada para realizar las principales funciones de su puesto de trabajo, aunque pueda necesitar alguna adaptación, que le vendrá indicada por el servicio de prevención

\*No apto: la persona trabajadora no está capacitada para realizar las funciones de su puesto de trabajo.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún trabajador/a una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que vienen desempeñando, el Ayuntamiento, de mutuo acuerdo con el trabajador y previa información al Delegado Sindical, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera capacitado, siempre y cuando exista ese puesto de trabajo, en el caso de no existir se llegaría a un acuerdo con el trabajador para resolver su relación laboral con el ayuntamiento conforme a ley.

**Artículo 29.- Vestuario de trabajo**

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo, en los puestos que así lo requieran, según las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.

**Artículo 30.- Equipos de trabajo y medios de protección**

El servicio ajeno de Prevención de Riesgos Laborales contratado por esta Entidad, tras realizar un estudio conjunto con los Delegados de Prevención, propondrá los equipos y medios de protección adecuados para el trabajo y convenientemente adaptados a tal efecto así como su vida útil, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

**CAPITULO VI.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO.****Artículo 31.- Formación Continuada.**

La Formación Continuada debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, destinada a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los/las trabajadores/as y los requerimientos del empleo.

Las partes firmantes reconocen que la formación continuada de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Viso del Marqués constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados/as y para que redunde en mejoras profesionales, el Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadores a Cursos de Reciclaje referentes a su especialidad y Cursos de Formación Específicos.

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 asistencia y el acceso a esta formación serán con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento. Cuando el curso se realice en plena dedicación, el Ayuntamiento concederá el correspondiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

El tiempo de asistencia presencial a estos cursos será considerado tiempo de trabajo efectivo.

#### CAPITULO VII.- ASISTENCIA SOCIAL.

##### Artículo 32.- Anticipos reintegrables.

Previa justificación de las necesidades, se podrán conceder anticipos de hasta 3.000.-Euros, que se amortizarán en un plazo máximo de 24 meses.

Estas amortizaciones se irán descontando de forma equitativa mes a mes, y sin ningún tipo de interés.

Los criterios a seguir para la concesión de estos anticipos serán los que a continuación se enumeran:

- 1) Gastos de enfermedad.
- 2) Adquisición de la primera vivienda.
- 3) Reforma de la primera vivienda.
- 4) Estudios propios o de familiar de primer grado.
- 5) Otros gastos previa justificación.

##### Artículo 33.- Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués, prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores/as, en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial.

#### CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 34.- Derechos Sindicales.

El Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués y los Sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 9/1987, de 12 de Junio, de Libertad Sindical; Ley 9/1987, de 1 de Marzo, de órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7/1990, de 19 de Julio de Negociación Colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes. A tales efectos.

##### Artículo 35.- Comité de empresa y Delegados Sindicales (Sección Sindical).

El Comité de Empresa es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento.

En el ámbito del Ayuntamiento, el Comité de Empresa, o en su caso los Delegados Sindicales (Sección Sindical), tendrá reconocido a todos los efectos plena capacidad de obrar y de negociación en defensa de los intereses del conjunto de los/las trabajadores/as así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Estará formado por el número de Delegados Sindicales que de acuerdo con la legislación vigente y con relación al número de trabajadores/as le corresponda. Tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, tanto los Delegados Sindicales (Sección Sindical) como los Delegados de Personal y miembros de la Junta de Personal y Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario, según marque la legislación vigente y en el numero proporcional a

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 trabajadores que existan en cada momento, para el mejor desempeño de sus funciones, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato que así lo manifiesten podrán proceder previa comunicación al Alcalde-Presidente a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos.

Artículo 36.- Derechos, facultades y Funciones del Comité de empresa y Delegados Sindicales.

Los componentes del Comité de empresa del Ayuntamiento tendrán las competencias y garantías previstas en los artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los derechos, facultades y funciones del Comité y Delegados son los definidos por la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y por la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/1990, de 17 de Julio.

Además de los referidos en las citadas Leyes tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus Entes Autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

- Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

- Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

- Los representantes legales de los trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no- discriminación y se fomente una política racional de empleo.

B Los Delegados Sindicales dispondrán del uso de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesarios para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

C) Se dispondrá de un tablón de anuncios en el Ayuntamiento, mediante el cual los Delegados Sindicales ponga en conocimiento de los trabajadores/as toda aquella información que considere de interés general.

D) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

E) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los Delegados Sindicales la documentación necesaria para la desarrollo de sus funciones siempre que la ley lo permita.

F) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento.

G) Será informado previa solicitud sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

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.

H) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este Convenio al Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 37.- Garantías del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su cargo, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 38.- Derecho de reunión.

1.- Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de su Delegado Sindical.

b) Los Delegados Sindicales.

c) Cualquier grupo de trabajadores/as del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30 por 100 del total.

2.- Los especificados en el número uno de este artículo podrán convocar reuniones dentro de la jornada de trabajo ajustándose a las características de cada Centro, siempre y cuando se comunique al Ayuntamiento con 24 horas de antelación. La convocatoria deberá contener: el orden del día, la hora y lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar.

En todo caso serán garantizados los Servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

Artículo 39.- Derecho de huelga.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, tendrán derecho al ejercicio de la huelga, de convenio con la normativa vigente en esta materia.

Dado el carácter de servicio público que el Ayuntamiento representa, los servicios mínimos serán negociados con los Delegados Sindicales y deberán ser garantizados.

CAPITULO IX. -CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 40.- Conceptos retribuidos.

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.

1. Las retribuciones del personal deberán ir en base a la relación de los puestos de trabajo y el resto SMI mas los trienios.

2. Estos conceptos retributivos se verán incrementados en la forma y cuantía que para cada caso se recoja como consecuencia de la negociación colectiva y/o de la aplicación de la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 41.- Retribuciones básicas.

Su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos correspondiente, durante el período de vigencia del presente Convenio, conforme a los grupos en que se encuentren clasificados el personal laboral, y tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de cada año natural.

Los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del ET, se han integrado de forma automática en los Subgrupos de clasificación profesional del personal laboral previstos en el artículo 76 del Estatuto, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Grupo 1
- Grupo B: Grupo 2
- Grupo C: Grupo 3
- Grupo D: Grupo 4
- Grupo OAP: Grupo 5

Artículo 42.- Antigüedad.

Consiste en una retribución fija mensual que se devengará, a efectos económicos, cada 3 años de servicios prestados y será efectiva a partir de la entrada en vigor del presente convenio, teniendo carácter retroactivo del año anterior.

Artículo 43.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad conforme determina la Ley.

Artículo 44.- Servicios Extraordinarios.

1. Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral, serán compensados económicamente o en días libres, acordándose entre el trabajador y el ayuntamiento.

2. No serán computables como horas extraordinarias las compensadas con días libres.

3. El valor de las horas extraordinarias será igual al de las horas ordinarias de cada puesto de trabajo incrementadas en:

<i>Normal</i>	<i>REMUNERACIÓN</i>
06:00 - 22:00	1 hora + 45 minutos
22:00 - 06:00	2 horas
<i>Festivo</i>	<i>REMUNERACION</i>
06:00 - 22:00	2 horas + 15 minutos
22:00 - 06:00	2 horas + 30 minutos

4. El valor de una hora ordinaria resultará del cociente entre el total de las retribuciones anuales de cada puesto de trabajo y el total de horas anuales efectivas correspondientes a la jornada laboral.

5. Se considera hora nocturna desde las 22:00 hasta las 06:00 horas

6. Se considera hora nocturna desde las 06:00 hasta las 22:00 horas

7.- Los servicios extraordinarios que se compensen en días libres, se disfrutarán cuando el trabajador lo solicite y siempre que el servicio lo permita. La compensación en descanso será:

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>



<i>Normal</i>	<i>COMPENSACIÓN</i>
06:00 - 22:00	2 hora
22:00 - 06:00 ( <i>sábados, domingos y festivos</i> )	3 horas

Artículo 45.- Dietas y gastos de viaje. Indemnización por razón de Servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general para la Administración del Estado, con las especificaciones que se determinan en el presente artículo, todo ello de conformidad con el artículo 157 del Real Decreto Legislativo 781/86, artículo 8.2 del Real Decreto 861/86 y Real Decreto 236/88, de 4 de marzo.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización, si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán al mes siguiente de su realización. Las cuantías son las que se indican a continuación:

Con independencia de lo anterior, toda comisión de servicio dará derecho a percibir gastos de viaje en el medio de transporte que se determine al autorizarla, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 1.- Extinción de la relación laboral:

Son causas de extinción las siguientes:

- Sanción derivada de expediente disciplinario.
- Renuncia del trabajador.
- Jubilación.
- Gran Invalidez ó Invalidez Permanente, ya sea total o absoluta.
- Acuerdo con el Ayuntamiento.

Artículo 2.- Calificación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 3.- Faltas leves:

Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- Sera falta de asistencia injustificada la relacionada a una jornada laboral
- La incorrección con el público, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador siempre que no sean calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 4.- Faltas graves:

Son faltas graves:

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los ciudadanos.
- La tolerancia de los superiores, respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

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.

- F) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- G) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- H) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- I) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo.
- J) Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez y/o tóxicos.
- K) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de un mes, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- L) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Corporación.
- M) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- N) La falta de custodia de los bienes propiedad del ayuntamiento.
- Ñ) La negativa a utilizar los equipos de protección individual, proporcionados por el responsable.

#### Artículo 5.- Faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

- A) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- B) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- C) El abandono del servicio de forma injustificada.
- D) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- E) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- F) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- G) La sustracción tanto económica como de bienes materiales propiedad del ayuntamiento.
- H) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.
- I) La reiteración en la negativa a utilizar los equipos de protección individual, proporcionados por el responsable.

#### Capítulo X.-1.- Sanciones disciplinarias:

##### 1.1.- Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Dedución proporcional de retribuciones cuando se trate de una falta por incumplimiento de la jornada de trabajo.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días
- d) La acumulación de 3 faltas leves en el transcurso de un año darán lugar a una Grave .

##### 1.2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.
- b) Dedución proporcional de retribuciones por incumplimiento de la jornada de trabajo.
- c) La acumulación de 3 faltas graves en el transcurso de un año darán lugar a una muy grave.

##### 1.3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses y 1 día a 1 año.
- b) Separación del servicio.

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.

c) Extinción del contrato.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, y de conformidad con la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia y comunicación al interesado.

Artículo 6.- Régimen disciplinario para el acoso sexual:

1.- Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y que conlleve conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Y sobre todo en los supuestos, en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada. La sanción se aplicara en su grado máximo.

2.- Los representantes de los trabajadores, centrales sindicales y el personal al servicio de la empresa, velarán por el derecho a la confidencialidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las retribuciones básicas del personal Laboral (trienios), tendrán efecto cuando se apruebe este convenio.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS PRIMERA.

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que a la fecha de entrada en vigor del mismo continúen vigentes, salvo aquellos que se declaren expresamente subsistentes en el articulado de este Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Todo lo reflejado en este Convenio Colectivo tiene el carácter de mínimo. Los derechos contemplados en dicho Convenio se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa. A la entrada en vigor del presente Convenio, todas las normativas que contradigan el Convenio en menoscabo de éste o sean menos favorables, se entenderán sin validez.

En caso de resultar invalidado algún precepto del presente Convenio, este se remitirá a la Mesa de Negociación para una nueva redacción.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, previa firma por la Mesa de Negociación, una vez sea aprobado por la Corporación Municipal en Pleno siendo esta aprobación por mayoría de todos los miembros de la corporación, siendo sus efectos de aplicación desde el día siguiente a su publicación.

#### ANEXO I

##### REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 1. Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo.

1. La Comisión de Seguimiento, que estará presidida por el Alcalde del Ayuntamiento de Viso del Marqués o Concejal en quien delegue, se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo y tendrá su sede en el Ayuntamiento.

2. La Comisión estará formada por los mismos números de representación sindical que de los representantes de los grupos políticos.

Esta composición se modificará, si procede, con ocasión de la celebración de elecciones municipales y sindicales.

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>

3. Se celebrarán reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento con una periodicidad anual. La convocatoria será remitida a todos sus miembros, incluyendo en ella el orden del día así como la documentación necesaria, que será enviada al menos con cinco días hábiles de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros.

4. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuya comunicación deberá ir acompañada de la documentación justificativa y celebrarse en el plazo de tres días hábiles.

5. Las partes facilitarán cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

6. La Comisión contará con un Secretario que será facilitado por la Corporación, el cual contará con voz pero sin voto. Será el encargado de redactar las actas y enviarlas en un plazo de quince días, desde la fecha de la reunión, haciendo entrega a todos los componentes, debiendo ser ratificada en la siguiente reunión. También enviará a todos los componentes la documentación y proveerá la documentación en cada una de las sesiones.

7. Para quedar válidamente constituida la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia como mínimo de la mayoría de cada una de las partes.

8. Cada una de las partes podrá nombrar asesores, que tendrán voz pero sin voto, estableciéndose un máximo de un asesor por grupo representativo.

9. Los acuerdos que se adopten, en el ámbito de su competencia y que no contravengan la legislación vigente, quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes y que tendrá un carácter vinculante.

10. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las dos partes (representación sindical y política). Cada parte adoptará su voto por mayoría de sus miembros. Dichas posturas quedarán reflejadas como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación social.

11. El orden del día se elaborará con las propuestas presentadas con anterioridad a la convocatoria, donde figurará como primer punto la aprobación y firma del acta de la reunión anterior.

12. Las propuestas de la representación sindical se comunicarán previamente al Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

#### Artículo 2. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento, de conformidad con la Ley 7/1990, de 19 de julio:

a) Interpretación de la totalidad del articulado del presente Acuerdo de Relaciones Laborales y sus cláusulas y anexos.

b) El seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo de Relaciones Laborales y el control de su aplicación.

c) Cualquier otra que le sea sometida de común acuerdo por las partes.

#### **Anuncio número 2087**

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.dipu.cr.es>