



Boletín Oficial

PROVINCIA DE CASTELLÓN

AÑO CLXXXVIII

Edición y gestión: Excma. Diputación Provincial

(Se publica los martes, jueves y sábados)

MARTES, 8 DE DICIEMBRE DE 2020 - NÚMERO 147

SUMARI/SUMARIO

ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT / ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	
Ministeri per a la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic _____	2
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball ____	4
Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo	
ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL	
Diputació Provincial de Castelló / Diputación Provincial de Castellón	30
Patronato Provincial de Turismo	
Ajuntaments / Ayuntamientos _____	33
Almenara, Argelita, Castelló de la Plana, Oropesa del Mar/ Oropesa, Puebla de Arenoso, San Rafael del Río, Segorbe, Sierra Engarcerán, Soneja, Todolella, Vall d'Alba, Vila-real, Vinaròs, Viver	
ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA / ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA _____	96
Jutjats Socials / Juzgados de lo Social (Castelló de la Plana)	

ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT / ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

MINISTERI PER A LA TRANSICIÓ ECOLÒGICA I EL REpte DEMOGRÀFIC / MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

04473-2020

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre información pública de una concesión de aguas subterráneas en el T.M. de Vistabella del Maestrazgo (Castellón).

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE UNA CONCESIÓN AGUAS SUBTERRÁNEAS

Se somete al trámite de Información Pública la siguiente solicitud de una concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 2018CP0246

TITULAR: SECUNDINO FERMIN VIDAL VICENTE (***7312**)

TERMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: Vistabella del Maestrazgo (Castellón)

MASA DE AGUA SUBTERRÁNEA: 080.104_MOSQUERUELA

DESTINO DEL AGUA:

Captación	Uso	Cantidad
1	Ganadero	400 cabezas caprino

NECESIDADES HÍDRICAS TOTALES:

VOLUMEN MÁXIMO ANUAL (m³/año): 400

CAUDAL MÁXIMO INSTANTÁNEO (l/s): 0,16

Las características técnicas de cada captación quedan reflejadas en la siguiente tabla:

Nº	Pol	Par	Municipio	Provincia	Prof. Pozo (m)	Diam. Pozo (mm)	X (U.T.M.) ETRS89	Y (U.T.M.) ETRS89	Z (m)	Pot. Bomba (CV)	Prof. Bomba (m)
1	27	9020	Vistabella del Maestrazgo	Castellón	(*)	(*)	732.331	4.463.412	940	(*)	(*)

(*) Se trata de una fuente.

Referencia Catastral: 12139A027090200000IE

De conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001 de 20 de julio) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico de 11 de abril de 1986, se abre información pública sobre dicha petición por un plazo de UN MES, contado desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, nº 48 de Valencia), la documentación aportada al expediente, así como formular las reclamaciones que se estimen pertinentes. Los escritos de reclamación podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, 18 de noviembre de 2020

EL SECRETARIO GENERAL, Juan Torralba Rull.

(Firmado Electrónicamente).

**MINISTERI PER A LA TRANSICIÓ ECOLÒGICA I EL REpte DEMOGRÀFIC /
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**

04596-2020

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre información pública de una concesión de aguas desaladas en el T.M. de Cabanes (Castellón), con destino a abastecimiento de Oropesa del Mar (Castellón)

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE UNA CONCESIÓN AGUAS SUPERFICIALES

Se somete al trámite de Información Pública en competencia de proyectos la siguiente solicitud de una concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 2018OS0008

TITULAR: AYUNTAMIENTO DE OROPESA DEL MAR (****8500*)

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: cabanes (Castellón)

SISTEMA DE EXPLOTACIÓN: 1 – CENIA - MAESTRAZGO

DESTINO DEL AGUA:

Captación	Uso	Municipio	Provincia	Cantidad	Periodo
1	Abastecimiento	Oropesa del Mar	Castellón	29.139 viviendas	Media de 6 meses al año

NECESIDADES HÍDRICAS TOTALES:

VOLUMEN MÁXIMO ANUAL (m3/año): 5.000.000

CAUDAL MÁXIMO INSTANTÁNEO (l/s): 528,26 l/s

Las características técnicas de cada captación quedan reflejadas en la siguiente tabla:

Nº	Pol	Par	Municipio	Provincia	X (U.T.M.) ETRS89 HUSO 31	Y (U.T.M.) ETRS89 HUSO 31	Z (m) HUSO 31
1	743	8	Cabanes	Castellón	257.366	4.445.700	10

Referencia Catastral: 12033A008007430000KD

De acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico (R.D. 849/1986), se inicia el trámite de información pública del proyecto presentado, por un plazo de UN MES a contar desde la publicación del presente anuncio.

Durante dicho plazo se admitirán otras peticiones que tengan el mismo objeto que la que se anuncia o que sean incompatibles con ella. A las instancias se acompañarán los documentos técnicos preceptivos debidamente precintados, no admitiéndose otras peticiones en competencia transcurrido el plazo fijado. Los documentos podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, nº 48 de Valencia), o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 105 del citado Reglamento se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble de la que figura en la petición inicial, sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado, pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 de dicho artículo.

En el mismo plazo mencionado podrá examinarse el proyecto aportado por el peticionario en esta Confederación Hidrográfica, así como presentar las reclamaciones que se estimen procedentes en los Registros referidos en el apartado anterior.

El Acto de Desprecintado de los documentos técnicos presentados, al que podrán asistir los interesados, se realizará a las 12 h. del séptimo día laborable, contado desde la terminación del plazo de un mes antes citado, levantándose al final del mismo el Acta correspondiente.

Valencia, 24 de noviembre de 2020

EL SECRETARIO GENERAL, Juan Torralba Rull.

(Firmado Electrónicamente).

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

04606-2020

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo del sector almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón,
Código 12000165011965*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 13 de noviembre de 2020, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló, 24 de noviembre de 2020

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2019, 2020 y 2021

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación	2
Ámbito funcional y territorial	2
Ámbito Personal	2
Ámbito Temporal	2
Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos	2
Artículo 3. Compensación y absorción	3
Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable	3
Artículo 5.- Comisión Paritaria	3
Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo	5
Artículo 7. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo	6
Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral	6
Artículo 9. Violencia de género	7
Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida	8
Artículo 11. Contratación a tiempo parcial	8
Artículo 12. Contrato para la formación y el aprendizaje	8
Artículo 13. Contrato eventual o por circunstancias de la producción	9
Artículo 14. Contrato por obra o servicio determinado	9
Artículo 15. Período de prueba	9
Artículo 16. Trabajo a distancia	9
Artículo 17. Ceses	10
Artículo 18. Formación	10
Artículo 19. Clasificación profesional	10
Artículo 20. Factores de encuadramiento	11
Artículo 21. Grupos Profesionales	11
Grupo profesional I	11
Grupo profesional II	12
Grupo profesional III	12
Grupo Profesional IV	12
Grupo Profesional V	12
Artículo 22. Jornada laboral	12
Artículo 23. Calendario laboral	13
Artículo 24. Flexibilidad horaria	14
Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad	14
Artículo 26. Trabajo en festivos	14
Artículo 27. Vacaciones anuales	14
Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos	15
Artículo 29. Licencias no retribuidas	16
Artículo 30. Retribuciones	17
Artículo 31. Complemento de antigüedad	17
Artículo 32. Pagas extraordinarias	17
Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo	17
Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción	17
Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente	18
Artículo 36. Seguro colectivo	18
Artículo 37. Otras mejoras	19
Artículo 38. Salud Laboral	19
Obligaciones de las empresas	19
Obligaciones de los trabajadores	19
Artículo 39. Protección a la maternidad y la lactancia natural	20
Artículo 40. Prendas de trabajo	20
Artículo 41. Derecho de reunión	20
Artículo 42. Crédito horario	20
Artículo 43. Delegado-a sindical	21
Artículo 44. Faltas	21
Artículo 45. Sanciones	23
Artículo 46. Procedimiento sancionador	23
Artículo 47. Prescripción	24
Disposición Transitoria primera, sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales	24

Disposición Transitoria segunda, sobre compensación por vacaciones y dietas 25

ANEXO I SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2019 25

ANEXO II SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2020 25

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de Castellón, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio al por mayor de alimentación.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs:

- 4621.- Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales
- 4631.- Comercio al por mayor de frutas y hortalizas
- 4633.- Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles
- 4634.- Comercio al por mayor de bebidas
- 4635.- Comercio al por mayor de productos del tabaco
- 4636.- Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería
- 4637.- Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias
- 4638.- Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios
- 4639.- Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 4723.- Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados
- 4725.- Comercio al por menor de bebidas en establecimientos especializados.

Ámbito Personal

Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el mismo.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y expirará el día 31 de diciembre de 2021, excepto en las materias para las que se señala expresamente una vigencia distinta.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

1. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de dos años. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en ésta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV n° 8166 de 09.11.2017).

4. En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo.

Artículo 3. Compensación y absorción

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas. Además:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la regulación del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en la negociación colectiva provincial anterior al presente Convenio Colectivo.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de la provincia de Castellón 2017-2018, publicado en el Boletín Oficial de Castellón (número 13, de 29 de enero de 2019), superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV n° 8166 de 09.11.2017).

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

Artículo 5.- Comisión Paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

• La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

- Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, cuyo domicilio se fija en Valencia, calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

7. La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres y de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

8. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación pertinente y la justificación de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09-11-2017) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 7. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oír sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

CAPITULO II

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

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

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 9. Violencia de género

1. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este período, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPITULO III

ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida

1. Se procurará el uso de contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

Artículo 11. Contratación a tiempo parcial

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

3. Las empresas informarán a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación legal de los Trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el presente apartado deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la Empresa, teniendo prioridad las del personal que hubiera pactado la realización de horas complementarias. La denegación de la solicitud deberá ser notificada al trabajador por escrito y de manera motivada.

Artículo 12. Contrato para la formación y el aprendizaje

1. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

2. El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 75 % para el primer año y el 90 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado.

3. No se podrá concertar contratos bajo esta modalidad para las figuras profesionales encuadradas en el Grupo V, salvo aquellos puestos de trabajo cuya prestación sea fundamentalmente de naturaleza administrativa.

Artículo 13. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

1. Se podrá concertar contratos eventuales al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses. En el caso de suscribir contrato por una duración inferior, éste se podrá prorrogar una única vez. Si el trabajador continuara prestando sus servicios a la finalización de los doce meses, pasará a la condición de contrato fijo ordinario.

2. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 14. Contrato por obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Estos contratos se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Atender la preparación y venta de productos específicos de alimentación que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.

b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones o actuaciones puntuales de adecuación de las instalaciones que impliquen organización o producción propia y diferenciada de otras obras o servicios de la empresa, de manera que aunque se enmarque dentro de su actividad habitual pueda deslindarse nítidamente de otras.

3. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 15. Período de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupos I y II, un mes.
- Grupo III, tres meses.
- Grupos IV y V, seis meses.

2. No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración sea superior los dos tercios de la duración del contrato.

Artículo 16. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o norma que lo sustituya.

2. Las partes se comprometen a efectuar un seguimiento del trabajo a distancia en el ámbito del presente Convenio Colectivo, con el fin de desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva.

Artículo 17. Ceses

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Artículo 18. Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación sectoriales.
- b) Programas de formación transversales.
- c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la Estructura Paritaria Sectorial de comercio, tomando como base el informe anual de proyección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Igualmente se dará prioridad a las acciones formativas incluidas en el catálogo de formación para el sector de la economía digital elaborado por la Comisión Paritaria para la Economía Digital (FUNDAE).

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 20. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

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

- a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 21. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional II

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

CAPITULO V

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada laboral

1. Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una jornada anual de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

La reducción de jornada operada en convenios anteriores, quedó traducida en un día libre, (además de lo dispuesto en el siguiente párrafo del presente apartado) a disfrutar de común acuerdo de manera tal que la plantilla sea la suficiente para el desarrollo del trabajo. Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Los trabajadores dispondrán de una reducción adicional de 8 horas retribuidas, distribuidas optativamente entre los días 24, 26 y 31 de diciembre. En caso de que los citados días coincidan con sábado o festivo, se pactará el disfrute del mencionado descanso en el primer día hábil anterior. Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de reducción de jornada de trabajo, esta reducción de 8 horas de jornada, quedará automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

2. La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.

d) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración igual o menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

3. Cuando las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en las empresas lo permitan, la prestación laboral se desarrollará preferentemente de lunes a viernes.

Artículo 23. Calendario laboral

1. Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

2. Las jornadas de 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando sean laborables, lo serán a media jornada.

3. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada trabajador, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición del trabajador, los representantes legales de los trabajadores y de la inspección de trabajo.

Aquellos trabajadores que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Flexibilidad horaria

La empresa podrá disponer hasta un máximo del siete por ciento del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) La empresa preavisará al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

b) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de cinco meses desde que se produzcan.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los veinte días siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas.

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 26. Trabajo en festivos

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de forma voluntaria, para aquellos casos en que no lo tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y trabajador con un máximo del 40% de los domingos y festivos aperturables anualmente.

En caso de pactarse, su compensación será a razón de un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria para todos los trabajadores.

Artículo 27. Vacaciones anuales

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y agosto; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán trasladar a otros periodos que ambos convengan.

En el caso de que por razones organizativas o productivas sobrevenidas, fuese necesario modificar el período de disfrute de las vacaciones anuales regulado en el apartado anterior, se abonará como compensación una gratificación adicional según se detalla en la tabla salarial proporcional a los días no disfrutados.

3. Cada trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La negociación del calendario de vacaciones se llevará a cabo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse los sistemas de turnos rotativos y los criterios que mejor permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Cuando el período de vacaciones fijado con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado.
 c) Dos días por el nacimiento de hijo o hija, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se considerará que procede la ampliación de la duración de este permiso cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Por concurrencia a exámenes, en cuanto al tiempo indispensable para la realización de los mismos y en general por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

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

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

Todas las licencias serán de aplicación a las parejas de hecho, legalmente inscritas en los registros correspondientes, si bien el permiso relativo a contraer matrimonio, en cuanto a su equiparación a las parejas de hecho, se limitará a un máximo de una vez al año dada la inexistencia de trámites para la unión y disolución de las mismas.

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

Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad, o acumularla en jornadas completas.

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

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

Artículo 29. Licencias no retribuidas

1. El personal afectado por este convenio, podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 7 días por año, en los supuestos siguientes:

a) Para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de 8 años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

b) Con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos, contemplados en el apartado 1.c) del artículo anterior del presente Convenio Colectivo, y sólo en el caso de que se trate de familiares de primer grado o hermanos.

2. La solicitud deberá hacerse por escrito acreditando la justificación de la causa, y será concedido por las empresas siempre dicha causa esté debidamente justificada.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 30. Retribuciones

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, según su encuadramiento profesional, se consignan para el año 2019 en el Anexo I del mismo y para 2020 en su Anexo II.

2. El incremento a aplicar con efectos desde 1 de enero de 2021 se fijará de común acuerdo entre las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, a cuyo fin se convocan a una reunión que se celebrará dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a la publicación, por parte del Instituto Nacional de Estadística, del Índice de Precios al Consumo correspondiente al año 2020, cuya evolución se tendrá en cuenta.

3. Se fija un plazo máximo de noventa días, a partir de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente de este Convenio Colectivo, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación del mismo.

Artículo 31. Complemento de antigüedad

El personal que con arreglo a la normativa convencional vigente hasta 31 de diciembre de 2018, perciba cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, verá incrementada anualmente dicha cantidad en el mismo porcentaje de incremento que experimente el presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, la antigüedad consolidada.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso contrario se devengarán y abonarán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La paga de invierno (Navidad): se abona el 21 de diciembre y su devengo es desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

b) La paga de verano: se abona el 30 de junio y su devengo es desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

c) La tercera paga: se abona en el mes de marzo y su devengo corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo

1. Se establece un complemento de nocturnidad de un 10% sobre el valor de la hora ordinaria. La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22,00 horas y concluirá a las 6,00 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo o distribución irregular de jornada no se entenderá como jornada nocturna.

2. Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación: El personal que trabaje con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 22% del salario convenio.

3. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas en virtud del Convenio Colectivo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018 para los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción

1. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, tendrán los importes que se indican en las tablas anexas.

2. Se establece en el sector de aplicación del presente convenio, un precio mínimo de 0,19 euros/km., cuando utilizando su propio coche el trabajador realice funciones encargadas por y para la empresa.

CAPITULO VII

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta el límite de doce meses.

2. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses durante el primer proceso del año natural.

En el segundo proceso del año natural, se abonará el 50% del complemento durante los tres primeros días de baja y el 100% del complemento a partir del cuarto día de la baja y hasta el límite de doce meses.

En el tercer proceso del año natural, no se abonará ningún complemento durante los tres primeros días de baja, abonándose el 100% del complemento a partir del cuarto día de la baja y hasta el límite de doce meses.

A partir del cuarto proceso del año natural, no se abonará ningún complemento.

Procederá el abono del complemento hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses en todos los procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

3. Lo previsto en los apartados 1 y 2 del presente artículo será de aplicación a los procesos de Incapacidad Temporal que se inicien desde la publicación del presente Convenio Colectivo. Los iniciados con anterioridad se regirán por lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio Colectivo anterior, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón número 13, de 29 de enero de 2019.

4. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

Artículo 36. Seguro colectivo

1. Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquier grado de sus grados derivados de accidente laboral y no laboral, y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 25.000,00 euros, en caso de fallecimiento, y de 25.000,00 euros, en caso de invalidez permanente total y absoluta.

2. Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él.

3. Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.

Artículo 37. Otras mejoras

Se reconoce la costumbre vigente en el sector respecto de los trabajadores los trabajadores que se jubilen y lleven prestando sus servicios a la empresa durante un mínimo de 10 años. En tales casos se estará a lo previsto en el acta de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de 28/10/2020.

Artículo 38. Salud Laboral

Dentro del cumplimiento general de las normas sobre prevención de riesgos laborales y de salud laboral, se establece:

Obligaciones de las empresas

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En especial, se atenderá a la Nota Técnica de Prevención 1.112 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sobre seguridad en el almacenamiento de materiales mediante paleteado y apilado sobre el suelo.

• Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

• Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 39. Protección a la maternidad y la lactancia natural

1. La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 40. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando y en número suficiente de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales que sean de aplicación.

2. El uso y lavado de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará infracción disciplinaria el uso de otras distintas.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. Derecho de reunión

1. Se reconoce el derecho de reunión de las personas trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

Artículo 42. Crédito horario

1. Cada uno de los miembros del comité de empresa o persona delegada de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación previsto legal-

mente.

2. Podrá acumularse todo o parte del crédito de horas regulado en el apartado anterior que corresponda trimestralmente a los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, a las personas delegadas de personal que sean integrantes una misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto la acumulación como la cesión deberá comunicarse a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario, tanto por parte de quien haga uso de esta facultad como, en su caso, por la persona cedente.

3. Las horas empleadas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, que excedan del crédito horario regulado en el presente artículo, tendrán la consideración del permiso retribuido para realizar funciones de representación del personal regulado en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 43. Delegado-a sindical

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legitimados para la firma del presente Convenio Colectivo y con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por personas delegadas sindicales elegidas por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de personas delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos legitimados para la firma del presente convenio colectivo que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- a) De 201 a 750 trabajadores: Uno.
- b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a los sindicatos legitimados para la firma del presente Convenio Colectivo y a las personas trabajadoras en general, en los centros de trabajo con más de cincuenta personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los citados sindicatos un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

4. Las secciones sindicales no incluidas en los apartados anteriores se registrarán, a todos los efectos, por lo previsto en el artículo diez de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- b) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- c) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- g) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes.
- b) Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- c) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- i) La negligencia, imprudencia o descuido cuando originan perjuicios para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.

j) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

l) La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

m) La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. (art. 54.2.b) ETT
- c) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- f) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.
- i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
- k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- l) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.

Artículo 45. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 46. Procedimiento sancionador

a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

Artículo 47. Prescripción

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Disposición Transitoria primera, sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

1. El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se registrará hasta el último día del mes anterior a su publicación por el sistema de clasificación profesional previsto en el convenio colectivo de trabajo de la provincia de Castellón 2017-2018, publicado en el Boletín Oficial de Castellón, de 29 de enero de 2019 (Código 12000165011965).

2. Con efectos desde el primer día del mes de la publicación del presente Convenio Colectivo, el encuadramiento del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tenía reconocida alguna de las figuras profesionales existentes en el sector, será el que se indica a continuación, en correspondencia con el sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio Colectivo:

Figuras profesionales	Grupo	Nivel
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	5	-
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	5	-
Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	4	-
Viajante.	3	1
Corredor de plaza, dependiente.	3	1
Ayudante.	2	-
Jefe administrativo	5	-
Jefe de sección administrativo	4	-
Contable, cajero o taquígrafista en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	3	2
Profesional de oficio de 1ª	3	1
Profesional de oficio de 2ª	3	2
Mozo especializado	2	-
Empaquetadora, mozo	1	-
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	1	-
Personal de limpieza (salario hora)	1	-

3. La equiparación a los niveles retributivos establecidos en el Grupo Profesional 3 se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Disposición Transitoria segunda, sobre compensación por vacaciones y dietas

1. La compensación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 27 del presente Convenio Colectivo se aplicará a los períodos vacaciones correspondientes al año 2021, aplicándose el régimen compensatorio del artículo 8 del Convenio Colectivo publicado en el BOP de Castellón número 13, de 29 de enero de 2019 a los períodos vacaciones de los años 2019 y 2020.

2. La retribución de las dietas por desplazamientos efectuados hasta 31 de diciembre de 2019 se registrará por lo previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo publicado en el BOP de Castellón número 13, de 29 de enero de 2019.

ANEXO I SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2019

Figuras profesionales	Anual 2019 (euros)
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	16.004,70
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	14.964,30
Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	14.475,00
Viajante.	14.291,70
Corredor de plaza, dependiente.	14.005,65
Ayudante.	13.292,85
Jefe administrativo	16.003,20
Jefe de sección administrativo	14.679,00

Contable, cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	13.354,20
Profesional de oficio de 1ª	13.822,35
Profesional de oficio de 2ª	13.523,55
Mozo especializado	13.231,95
Empaquetadora, mozo	13.109,10
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	13.109,10
Personal de limpieza (salario hora)	SMI

Otros conceptos	2019
Antigüedad (artículo 31)	13,55
Media Dieta (artículo 34.1)	12,18
Media Dieta (fuera de la C. Valenciana)	14,05
Dieta completa (artículo 34.1)	25,35
Dieta completa (fuera de la C. Valenciana)	25,99

ANEXO II SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2020
(Valores en Euros)

Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2020 x 15 pagas
V	-	15.084,01
IV	-	14.590,80
III	N1	14.117,70
III	N2	13.461,03
II	-	13.399,19
I	SMI	13.300,00

Otros conceptos	2020
Antigüedad (artículo 31)	13,66
Vacaciones (artículo 27.2)	219,29
Media Dieta (artículo 34.1)	13,45
Dieta completa (artículo 34.1)	26,88

**CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL /
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO**

04696-2020

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Oropesa, Código 12001492011991

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE OROPESA, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 26 de noviembre de 2020, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló, 27 de noviembre de 2020

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE OROPESA DEL MAR.

INDICE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito Personal

Artículo 2: Ámbito Temporal

Artículo 3: Comisión de interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio

Artículo 4: Mesa General de Negociación

CAPITULO II

CALENDARIO, JORNADA Y HORARIO LABORAL

Artículo 5: Calendario Laboral

Artículo 6: Jornada Laboral

Artículo 7: Horario Laboral

Artículo 8: Descanso semanal

Artículo 9: Control de horario

Artículo 10: Justificación de las ausencias

Artículo 11: Medidas de Conciliación

CAPITULO III

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 12: Permisos y Licencias

Artículo 13: Vacaciones anuales

Artículo 14: Permisos Sindicales

CAPITULO IV

CONDICIONES PROFESIONALES

Artículo 15: Organización

Artículo 16: Provisión de puestos de trabajo

Artículo 17: Promoción profesional del personal

Artículo 18: Planificación de la carrera profesional

Artículo 19: Movilidad del personal al Servicio del Ayuntamiento

Artículo 20: Promoción y Selección

Artículo 21: Prevención del acoso laboral o sexual en el trabajo

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22: Régimen de retribuciones

Artículo 23: Condiciones económicas

Artículo 24: Reconocimiento de servicios prestados y antigüedad

Artículo 25: Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 26: Indemnización especial

Artículo 27: Gratificaciones

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 28: Composición del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 29: Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 30: Uniformidad-Indumentaria en el trabajo

Artículo 31: Vigilancia de la Salud

Artículo 32: Protección de la maternidad y de la lactancia natural

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 33: Información sindical

Artículo 34: Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados

Artículo 35: Tablón de anuncios

Artículo 36: Derecho de reunión

Artículo 37: Derecho de huelga

CAPITULO VIII

BAJAS LABORALES

Artículo 38: Baja por incapacidad laboral transitoria (ILT)

CAPITULO IX

DERECHOS SOCIALES

Artículo 39: Prestaciones sociales

Artículo 40: Anticipo reintegrable sin interés

CAPITULO X

FORMACION

Artículo 41: Cursos de formación

CAPITULO XI

PROTECCION AL TRABAJADOR

Artículo 42: Seguro de responsabilidad Civil. Por muerte o invalidez. Riesgos

Artículo 43: Asistencia y defensa letrada

DISPOSICIONES TRANSITORIA FINALES Y DEROGATORIA

TEXTO

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en base a lo dispuesto en el articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Personal

Las normas contenidas en el presente convenio será de aplicación al personal empleado público del Ayuntamiento de Oropesa del Mar sujeto al régimen laboral, es decir personal laboral fijo y temporal, excluyéndose del mismo al personal que se contrate temporalmente mediante convenios de colaboración o acogidos a las correspondientes subvenciones dentro del marco de planes de empleo, talleres escuela, casa de oficios y otros que regirán por la normativa reguladora de la correspondientes subvención y acuerdos municipales alcanzados al respecto, previa la oportuna negociación.

Artículo 2.- Ambito Temporal

1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez aprobado por el pleno, hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose tácitamente por anualidades completas, de no mediar denuncia expresa por escrito por alguna de las partes en el plazo de dos meses antes de su vencimiento pactado o de la prórroga e vigor y en todo caso continuando su vigencia hasta la firma y aprobación de un nuevo convenio.

2. En caso de necesaria revisión de alguno de sus contenidos por fuerza legal o apreciación de defecto por transcurso del tiempo, las partes quedan obligadas a una nueva negociación dentro de los tres meses siguientes a la pérdida de la vigencia.

3.- En el supuesto de que, por acto de la Administración del Estado y/o de la Comunidad Autónoma, y/o, en su caso, de la Administración de Justicia, se impida la vigencia del presente convenio, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, debiéndose iniciar una nueva negociación en su caso, en el plazo de 15 días desde la notificación de la resolución, únicamente de las condiciones de trabajo afectadas.

4. Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Ordenamiento Jurídico.

5. Cualquier pacto o disposición legal posterior que se considere más favorable por ambas partes, prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 3.- Comisión de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales, designados/as por éstas, firmantes del presente convenio.

2. Quedará constituida en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón.

3. Estará formada de manera paritaria, la mitad en representación de la Corporación y la otra en representación de los sindicatos en proporción a su representatividad -uno por cada uno de los sindicatos con representación en el Ayuntamiento y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su cumplimiento, conforme al espíritu que informa el convenio. A la citada Comisión podrán comparecer asesores designados por la Corporación o sindicatos con participación en la misma.

4. Los miembros de la Comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma que permita resolver con agilidad y premura cuantas cuestiones debe tratar.

5. Entre los miembros de la Comisión se designará un Presidente y un Vicepresidente, realizando funciones de secretario un empleado del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, siendo responsabilidad del secretario levantar acta de las reuniones.

6. Ante los supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio por parte de la Comisión, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, según lo establecido en la legislación vigente.

7. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo, por una parte, de la mitad más uno de los representantes de la parte sindical y, por otra, de igual número de concejales. Los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría de los asistentes, siendo dichos acuerdos propuestos al Pleno del Ayuntamiento para su posterior aprobación.

8. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días laborales, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente. Se levantará acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos, de las cuales se facilitará copia a los miembros de esta Comisión. Las reuniones de esta Comisión se convocarán siempre con 3 días hábiles de antelación y por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

9. La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, lo antes posible.

10. Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

a) Informar de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.

b) De igual forma esta Comisión efectuará la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y cualesquiera otras que expresamente se señalen en el mismo o que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

11. De forma eventual, a esta Comisión Paritaria podrán asistir aquellas personas que, por razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente requerir por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados.

12. En lo no previsto en el presente convenio, en cuanto al Procedimiento Administrativo Común y Régimen jurídico se estará a lo dispuesto en las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre, respectivamente.

Artículo 4.- Mesa General de Negociación

1. Se constituye al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, con carácter permanente, la Mesa General de Negociación, que estará formada por miembros de la Corporación y los Sindicatos con representatividad en ese ámbito.

La Mesa General de Negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo el régimen y frecuencia de sesiones ordinarias y extraordinarias. En el caso de las sesiones extraordinarias, éstas serán convocadas por la Presidencia con tal carácter.

2. En lo no previsto en el presente convenio, en cuanto al Procedimiento Administrativo Común y Régimen jurídico se estará a lo dispuesto en las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre, respectivamente.

3. Se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal laboral al servicio del ayuntamiento de Oropesa del Mar que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias al personal laboral.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de puestos de trabajo.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de previsión social complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de las/os empleadas/os, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal.

4. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente de la misma por acuerdo de las Organizaciones Sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

CAPITULO II.- CALENDARIO, JORNADAY HORARIO LABORAL**Artículo 5.- Calendario Laboral.**

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento aprobará anualmente su calendario y jornada laboral con sujeción a la normativa vigente y previa negociación, en todo caso, con la Mesa General de Negociación, durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior.

2. Tal calendario se determinará en función del número de horas anuales, sin que en ningún caso su distribución y aplicación pueda modificar el número de días de vacaciones, con las siguientes salvedades:

a) Fiestas de carácter oficial.....12

b) Fiestas de carácter local..... 2

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán fiesta para todos los servicios. Si por alguna circunstancia fuese necesario prestar servicios en alguna de las áreas de esta administración, el personal que lo realice, recuperará dicha fiesta, a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada, distribuidas a su conveniencia a lo largo del año siguiente, respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con un festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días adicionales de permiso por asuntos propios.

3. Estas normas se aplicarán en forma tal que la prestación de todos los servicios esenciales a cargo del Ayuntamiento queden garantizados.

Artículo 6.- Jornada Laboral

1. La duración de la jornada laboral general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, o las que establezca la legislación vigente.

En todo caso se aplicarán las mismas normas de reducción de jornada que para la Administración del Estado.

No obstante lo anterior, en el caso de que se cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018 de 3 de julio, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 2018, el Ayuntamiento podrá establecer en su calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas.

2. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación o perfeccionamiento profesional organizados por cualquier administración pública, Colegios Oficiales, Cámara de Comercio y Organizaciones Sindicales, o por el Ayuntamiento en materia de formación continua computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral, reduciéndose aquélla en caso necesario para asistir al curso.

La solicitud deberá efectuarse por escrito ante el Jefe de la Unidad Administrativa que, en cada caso, corresponda, y con una antelación de quince días naturales a aquel en que deba comenzar el curso de que se trate, o en el momento de tener conocimiento de su admisión. La concesión o, en su caso, la denegación de asistencia, debidamente motivada, deberá comunicarse por escrito al solicitante dentro de los siete días naturales siguientes a la fecha de la respectiva solicitud.

Todas/os las/os empleadas/os podrán realizar, antes de finalizar cada año, hasta 40 horas de formación fuera de la jornada de trabajo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo. Dichos cursos deberán tener relación con el puesto de trabajo y su realización deberá acreditarse con el diploma o certificado expedido por la entidad que lo imparta.

La realización de tales cursos deberá ser autorizada, con carácter previo, por el jefe de la unidad administrativa y concejal delegado del área correspondiente. La denegación, en su caso, deberá estar motivada.

Igualmente, computará como tiempo efectivo de trabajo el destinado fuera de la jornada laboral a la realización de revisiones médicas periódicas promovidas por el Ayuntamiento, el dedicado a la prueba de la uniformidad y finalmente, las/os empleadas/os en reuniones de trabajo convocadas por el propio Ayuntamiento de Oropesa del Mar. En este caso, deberá justificarse la convocatoria, indicando la hora de inicio y finalización de la reunión, con la firma del responsable jerárquico que la haya promovido.

3. Respecto de la reducciones de la jornada de las/os empleados/as públicos/as, se estará a lo dispuesto en la normativa

4. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo. A estos efectos el personal se organizará en turnos, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

El disfrute de este descanso será flexible dentro de la jornada de trabajo con el fin de garantizar que los colectivos que, por la índole de la prestación de su servicio, no puedan abandonar su puesto de trabajo en supuestos específicos, puedan acomodar dicha pausa dentro de las características de su jornada.

Las jefaturas de los servicios y de las unidades administrativas que presenten dichas circunstancias especiales, preverán en la organización de sus servicios cobertura suficiente para garantizar la realización de dicha pausa.

Artículo 7.- Horario Laboral.

1. La jornada semanal de trabajo establecida se realizará con carácter general de Lunes a Viernes, ambos inclusive, en régimen de horario flexible, en los siguientes servicios:

- Oficinas de la Casa Consistorial.
- Sección Administrativa que no realice turnos de la Policía Local.
- Resto de servicios no ubicados en la Casa Consistorial que realicen labores de oficina y no tengan aprobados horarios especiales o no estén sometidos a régimen de turnos.

2. Las/os empleadas/os públicos, siempre que los servicios lo permitan, podrán optar por la flexibilidad de la siguiente forma:

a) Tiempo fijo o estable. La parte principal del horario, llamada tiempo fijo o estable, será de 5 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce horas (9:00 y las 14:00 horas), de Lunes a Viernes.

b) Tiempo de flexibilidad o variable. La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo fijo o estable y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral en vigor, se podrá cumplir en las siguientes franjas horarias:

- De lunes a viernes de las siete y las nueve horas (7:00 a 9:00 horas).
- De Lunes a Viernes de catorce a diecinueve horas (14:00 a 19:00 horas).

El cumplimiento estricto del horario y, en su caso, la necesidad de recuperación o compensación del mismo, se liquidará anualmente de modo que a 31 de diciembre todos los empleados hayan cumplido con la jornada establecida en esta disposición.

3. El calendario laboral que se apruebe para cada ejercicio, en la forma que se regula en el art 4 del presente texto, podrá establecer otras medidas de flexibilidad horaria.

4. El horario para el personal de vía pública será de lunes a viernes, de 7:30 horas a 15:00 horas en el período comprendido entre los días 1 de enero al 15 de junio, ambos inclusive, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre (horario de invierno). Entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, este personal realizará su jornada entre las 6,30 y las 14:00 horas. En todo caso, el horario podrá ser modificado previa negociación de los trabajadores con la Jefatura del Servicio y en la Mesa General de Negociación.

5. Se excluye de este horario a todo aquel personal, que por razón de la actividad desempeñada, haya de realizar uno distinto.

El horario de trabajo de este personal se determinará anualmente, durante los meses de diciembre y enero, mediante la elaboración del correspondiente calendario laboral de los distintos horarios de trabajo que deberán ser aprobados antes del 31 de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación.

En todo caso, el cómputo del horario no podrá exceder del que se establezca por la Administración competente.

6. En cómputo anual, el horario será igual para todos los trabajadores.

7. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos, el horario que se deba realizar se adaptará a las características del servicio. Será elaborado anualmente por el Jefe del Servicio previa negociación con la Mesa General de Negociación y será aprobado por la Alcaldía-Presidencia, adjuntándose a este Acuerdo los turnos para cada año en forma de anexo.

8. Los cambios de turno entre trabajadores deberán comunicarse con la suficiente antelación al Jefe de Servicio o al Concejal delegado correspondiente, a fin de que no se produzcan disfunciones en la prestación del servicio de que se trate.

Del mismo modo, los cambios de turno realizados por el jefe de servicio o el concejal.

9. Cualquier otro horario especial no indicado anteriormente se establecerá previa negociación con la Mesa General de Negociación. El resultado de las negociaciones figurará como anexo al presente convenio. Tras la negociación y aceptación por parte de los sindicatos, y con el acuerdo de la Corporación, el personal adscrito a los servicios afectados estará obligado a su cumplimiento.

Artículo 8.- Descanso Semanal

1. El personal laboral del Ayuntamiento de Oropesa del Mar tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso por la Comisión Paritaria, preferentemente en sábados y domingos.

Como máximo se trabajarán dos fines de semana continuados y, en ningún caso, más de dos al mes, salvo pacto en contrario.

2. Para el resto de personal que presta servicios en régimen de jornada en turnos rotativos, la modificación de estos turnos, si la hubiere, deberá ser negociada por el Concejal delegado, jefe del servicio, sindicatos y en la Mesa General de Negociación; notificándose dicha modificación con un mes de antelación a las personas afectadas.

3. Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo o disposición legal en contrario.

Artículo 9.- Control de Horario

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo, correspondientes a su modalidad de jornada, mediante los sistemas establecidos al efecto por el órgano competente. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento.

2. Los Jefes de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado a la unidad que lo tenga como competencia. La responsabilidad sobre el seguimiento de los sistemas de control horario por

parte del personal a sus órdenes recaerá directamente sobre los Jefes de las Unidades Administrativas correspondientes.

3. Las ausencias durante la jornada de trabajo como consecuencia de los permisos o licencias legalmente establecidos, durarán el tiempo indispensable para su realización.

4. Se aprobará una instrucción de control de horario y jornada mediante Resolución de Alcaldía y previa negociación con la Mesa de Negociación.

Artículo 10.- Justificación de las Ausencias

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

1. Los días de ausencia al trabajo por parte del personal laboral del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, a partir del quinto día, incluido, a lo largo del año natural, motivados por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, ni se acompañen del preceptivo justificante, comportarán una reducción de retribuciones del 50 %.

2. De los cuatro días de ausencia a los que a lo largo del año no se aplicará la deducción prevista en el apartado anterior, las ausencias en días consecutivos, como máximo, podrán ser de tres y en todo caso, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Ayuntamiento, como máximo, hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, se deberá requerir justificante expedido por el facultativo competente.

3. Si el Ayuntamiento tuviera dudas sobre una presunta utilización fraudulenta de los períodos de incapacidad temporal, podrá ordenar el oportuno reconocimiento médico por otro facultativo. En este caso el Ayuntamiento dará cuenta a la Comisión Paritaria.

4. Se creará una Comisión del Seguimiento del Absentismo compuesta por dos miembros de la corporación, el responsable de recursos humanos o en quien delegue y el Jefe de la Unidad Administrativa afectada y dos representantes de la Junta de Personal. Se diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal será igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

5. Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

Artículo 11.- Medidas de Conciliación

1. Flexibilidad horaria

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 7 del presente convenio, respecto del horario laboral, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Las/os empleadas/os públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Las/os empleadas/os públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Dos horas diarias en el caso de ser padre o madre de una familia numerosa de categoría especial, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de 12 años.

d) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

e) Las/os empleadas/os públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

f) Las/os empleadas/os públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

g) Las/os empleadas/os públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la/el empleada/o público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

h) El personal víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo.

i) Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

2. Reducción de jornada

a) Las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquel, para las empleadas víctimas de violencia de género previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

b) En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, la/el empleada/o podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas de lunes a viernes, percibiendo el 75 % de sus retribuciones.

CAPITULO III.- PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 12.- Permisos y Licencias

A los efectos de lo dispuesto en este convenio, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según se dispone en la normativa vigente. Se considera familiar el cónyuge, la cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padre y madre, hijo e hija, padre y madre políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o el hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as, nietos/as; o por afinidad: hermanos/as, abuelos/as del cónyuge o la cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

f) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o si el tratamiento se recibe en el hospital, informe facultativo del médico responsable del paciente.

g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

Las anteriores circunstancias deberán ser acreditadas según se establece en la normativa vigente.

1. PERMISOS

1.a) Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

1.b) Permiso por matrimonio o unión de hecho

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

1.c) Permisos por técnicas prenatales

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. También en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las empleadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada laboral.

1.d) Permisos por maternidad biológica

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

1.e) Especialidades del permiso por maternidad biológica

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

1.f) Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros.

Por nacimiento de hijos o hijas de manera prematura o que por cualquier otra causa deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

1.g) Permiso de adopción o acogimiento de menores

Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

a) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta los seis años.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso de adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

1.h) Permiso de adopción internacional

El personal tendrá derecho, además del regulado en el apartado anterior, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen del menor.

El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el periodo en el que se disfrute de este permiso.

1.i) Permiso por lactantes

El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa, renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

1.j) Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la hija/o menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la administración sanitaria y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En el caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, por éstos se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

1.k) Permiso por paternidad

El permiso de paternidad o por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a: tendrá una duración de 8 semanas o lo que establezca la legislación vigente, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adop-

ción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por maternidad biológica, por adopción o acogimiento de menores, por adopción internacional y por lactancia. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los permisos por maternidad biológica, por adopción o acogimiento de menores y el de paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo del disfrute del permiso.

Los/as empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables que antes del disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de seis semanas, o los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en las letras g) y h). Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

1.l) Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

1.m) Permiso médico y asistencial

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de su cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad a:

- * Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- * Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- * Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado anterior durarán el tiempo indispensable para su realización.

Las visitas al médico en las franjas horarias del conceptualizado como "horario flexible" se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que el facultativo o, en su caso, personal dependiente de la institución sanitaria, justifique los horarios de inicio y fin de la consulta médica.

1.n) Permiso por fallecimiento

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de una familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado consanguinidad o afinidad el permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondería realizar ese día.

Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

1.o) Permiso por accidente o enfermedad grave

Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad, según normativa vigente aplicable.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el de la letra m). permiso por fallecimiento.

Este permiso será aplicable a los supuestos en que se justifique una enfermedad grave por el órgano competente, un ingreso hospitalario u hospitalización domiciliaria o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

En caso contrario este permiso tendrá la misma duración que el ingreso hospitalario a no ser que medie certificado de gravedad.

Para el cómputo de plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante

1.p) Reducción de jornada por enfermedad grave de familiar de primer grado

La/El empleada/o público podrá solicitar una reducción de jornada hasta el 50 % de la pactada en el presente convenio, con derecho a remuneración para atender al cuidado de familiares de primer grado afectados de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada tendrá una duración máxima de 1 mes.

Si el normal funcionamiento del servicio lo permite, esa reducción de jornada podrá disfrutarse de modo acumulado, por días, librando la/el empleada/o hasta un máximo de 15 días naturales.

En el supuesto de que hubiese más de un titular del derecho por el mismo hecho causante, el periodo de reducción de jornada se distribuirá a prorrata entre los diferentes titulares, sin que en su conjunto el plazo de reducción de jornada exceda de 1 mes; o en su caso de 15 días naturales.

1.q) Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

1.r) Permiso traslado de domicilio habitual

El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo, o declaración responsable.

Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

1.s) Permiso por deber inexcusable

Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable para:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimientos de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal/a, así como de diputado/a.
- d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Este permiso podrá disfrutarse mediante libranza de la noche anterior cuando la/el empleada/o preste servicios en turno de noche.

1.t) Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos establecidos en la normativa vigente.

1. u) Por cuidado de menores de tres años.

El personal que tenga a su cargo menores de hasta 3 años, podrá disfrutar de un permiso de una hora al inicio de la jornada laboral con la finalidad de atender al menor antes de dejarlo al cuidado del centro o cuidadores/as que lo atiendan.

En el caso de que el menor esté a cargo de dos personas que presten servicios en el Ayuntamiento, solo una de ellas podrá hacer uso de este permiso.

El disfrute de este permiso es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada.

Para el personal que trabaja en régimen de turnos se establecerá reglamentariamente el disfrute de este permiso, atendiendo a las especiales circunstancias del servicio y al fundamento de este permiso.

1.v) Permiso para la protección y asistencia social integral

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga afectividad, y los hijos y las hijas de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de empleados/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la ley 29/2011, de 22 de septiembre (la ley 18062/2011), de reconocimiento y protección integral de las víctimas de terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se le concede, ya que por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

1.z) El personal tendrá derecho al disfrute de cualquier otro permiso que se establezca por la normativa aplicable en los términos que esta determine.

2. LICENCIAS RETRIBUIDAS

2.a) Licencia por asuntos propios

Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, o los que autorice la legislación vigente.

En cuanto a los días adicionales de asuntos propios por antigüedad se establecen 2 días adicionales por asuntos particulares al cumplir el 6º trienio y se incrementará en 1 día adicional más por cada trienio cumplido a partir del 8º trienio.

El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

La administración, si es el caso y previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de 1 día por cada dos meses completos trabajados.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.

Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un 1 día por cada 2 meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Cada año natural, y como máximo se concederá un día de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas.

2.b) Licencia por cursos externos

El órgano competente podrá conceder hasta cuarenta horas al año por la asistencia a curso de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

2.c.) Licencia por estudios

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Oropesa del Mar podrá conceder al personal, previo informe favorable del Departamento de Personal y aceptado por la Concejalía de Personal, licencia de hasta 12 meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones Públicas.

La materia elegida por la/el interesada/o de la que se requiere que sea de interés para la mejora de la calidad y prestación del servicio público debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el período de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará el órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte del beneficiaria/o de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este apartado se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Dicha licencia se podrá solicitar cada 5 años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

2. d) Licencia por estado de gestación

Las empleadas públicas en estado de gestación dispondrán de permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

3. LICENCIAS SIN RETRIBUCION

3.a) Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, 3 días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

3.b) Licencia por interés particular

Con una duración máxima de 6 meses cada tres años, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, previo informe del Departamento de Personal y conformidad de la Concejalía de Personal, podrá conceder licencia por interés particular.

Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de 30 días y deberá resolverse, como mínimo, con 15 días de antelación de dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De lo anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.c) Licencia por enfermedad de familiares

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de 1 año.

El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de la antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

3.d) Licencia para perfeccionamiento profesional

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La Administración mantendrá al personal en alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 13.- Vacaciones

Las/os empleadas/os públicos tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan establecerse para los horarios especiales.

En cuanto a los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se establecen un máximo de 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por las/os empleadas/os públicos y según la siguiente tabla:

Años de servicio	Días hábiles de vacaciones
15 años	23 días hábiles
20 años	24 días hábiles
25 años	25 días hábiles
30 años	26 días hábiles

Los días adicionales de antigüedad se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización de la jefatura del servicio respectivo y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, y preferentemente en el periodo de junio a septiembre.

No podrán, en ningún caso, ser acumuladas a las siguientes, ni susceptibles de compensación económica, excepción hecha de los supuestos de finalización de contrato.

Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad, paternidad, acogimiento o adopción, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad, paternidad, acogimiento o adopción, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

El periodo de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento, adopción, y días de asuntos propios, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

El personal interino tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

El órgano competente del Ayuntamiento, previa negociación con la Mesa de Negociación, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta razonada del Jefe/a de la Unidad Administrativa de que se trate, en aquellos servicios que por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial.

El personal elevará al responsable de su unidad administrativa una comunicación formal en la que expresará su opción personal para disfrutar el periodo de vacaciones anuales, recibidas las opciones se resolverá sobre el periodo de vacaciones anuales de cada empleada/o público a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad, todo ello se trasladará al servicio de Recursos Humanos Municipal.

En el caso de que, por razones justificadas, cualquier empleada/o deseara alterar el periodo de vacaciones ya concedido, podrá solicitar su cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente, tramitada a través del responsable de su unidad, que adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado. En caso de denegación por la administración del periodo de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

- El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal, fijándose nueva fecha de inicio atendiendo al interés del empleada/o público.

En los supuestos de enfermedad o accidente grave que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica se suspenderá el cómputo del periodo de vacaciones, y se reanudará una vez dado de alta la/el empleada/o público fijándose nueva fecha.

b) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta el hijo cumpla 12 meses; también y por el mismo periodo, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tenga a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros empleadas/os públicos.

c) En caso de interrupción de vacaciones a requerimiento de la jefatura del servicio, se compensará al personal con el doble del periodo trabajado. La interrupción deberá solicitarse por escrito a la Concejalía delegada, en el que figurará su motivación, efectuada por la jefatura del servicio.

d) Aquellos trabajadores que en sus días de vacaciones tengan que acudir al juzgado por asuntos derivados de sus servicios con el Ayuntamiento, serán compensados con el doble del periodo. Se incluyen días libres unidos a días de vacaciones que tuvieran que romper planes establecidos (ejemplo un viaje).

Para determinar dentro de un servicio administrativo los turnos de vacaciones, se procederá procurando que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con las/os empleadas/os públicos, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por el responsable de la unidad administrativa.

Artículo 14.- Permisos Sindicales

1. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que establece el TREBEP, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público y la ley Orgánica de Libertad Sindical L.O 11/1985 de 2 de agosto.

2. Los delegados sindicales que puedan nombrar las centrales sindicales de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 10 de la L.O 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, gozarán de las mismas licencias y permisos que los delegados de personal que correspondan.

CAPITULO IV.- CONDICIONES PROFESIONALES

Artículo 15.- Organización.

Corresponde a la Corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo; estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos, así como la simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

Los cambios organizativos que afecten al personal por aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, bien por decisión municipal, bien por aplicación de una norma de carácter imperativo, se someterán a informe previo de la Comisión Paritaria y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, y se trasladarán para su negociación a la Mesa General de Negociación, siempre con la mayor diligencia posible.

Artículo 16.- Provisión de puestos de trabajo

En todo lo referente a la selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (TREBEP), la Ley 10/2010, de 9 de junio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la función

Pública Valenciana, el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, los artículos 21.1g) y h), 90, 91, 100, 101 y 102 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, que aprueba las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los empleados de la administración local, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de legal aplicación.

Artículo 17.- Promoción profesional del empleada/o público.

El personal tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la corporación establecerá mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional, de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento del personal con la mejora de la prestación del servicio público.

La promoción profesional del personal se llevará a cabo mediante la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, consistente en la profesión profesional a través de un sistema de grados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

- Carrera vertical, basada en la adquisición de un mayor nivel competencial, mediante la obtención de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

- Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, dentro de su mismo itinerario profesional.

- Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.

Artículo 18.- Planificación de la carrera profesional.

Tras la firma del presente Convenio se creará una comisión de participación sindical para el estudio y aplicación del desarrollo de la carrera profesional.

Artículo 19.- Movilidad del Personal

1. Criterios generales.

Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

a) Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquél se adscribe.

b) La provisión definitiva de un puesto de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo y preferentemente por el sistema de concurso, asimismo se podrá proveer provisionalmente los puestos de trabajo en las formas previstas en la normativa vigente.

c) En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño, que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es necesario para la profesionalización de la Administración. Este sistema debe permitir un mayor estímulo para la promoción fomentando a su vez la responsabilidad de la jefatura de las unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

2.- Movilidad y traslados de los/as empleadas/os públicos del ayuntamiento.

En la movilidad de los/as empleadas/os públicos, se debe de garantizar la reasignación de las vacantes no ocupadas. Se convocará concurso de traslados de puestos definitivos de la Relación de Puestos de Trabajo, con el fin de reasignar las plazas vacantes no ocupadas cuando que se pretendan ocupar.

Todas las movilidades deberán de ser llevadas a Mesa General Negociación, para ser consensuadas.

a) Movilidad mediante concurso de méritos:

1.- La forma general de proveer los puestos de trabajo será la de concurso de méritos.

2.- Los puestos que no estén ocupados, serán ofertados mediante concurso de méritos entre personas que reúnan los requisitos en ese grupo o categoría.

3.- Las convocatorias de concursos serán públicas y comprenderán con carácter general todos los puestos de trabajo que no tengan empleada/o adscrito.

4.- Se elaborarán unas bases generales que fijarán los méritos a tener en cuenta en los concursos de provisión y que se aprobarán por la Corporación previa negociación en Mesa General Negociación.

b) Movilidad por motivos de salud

1.- El personal podrá pasar a realizar servicios adecuados a su situación en otras áreas del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, sin perjuicio de su comprobación por el personal médico que la Corporación designe.

El cambio de actividad por enfermedad se tramitará previa solicitud de las personas interesadas, a través de la Comisión Paritaria y podrá ser de carácter temporal o definitivo, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

A estos efectos se entiende por capacidad la definida en la Ley General de la Seguridad Social.

El personal incurso en esta definición será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas sin reducción salarial alguna.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de la Comisión Paritaria.

La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

2 - Las trabajadoras, cuando por prescripción médica así lo recomiende, podrán solicitar durante el embarazo el traslado o adaptación del puesto de trabajo, a uno acomodado a su situación física dentro de su categoría profesional y durante el tiempo que dure su estado.

La trabajadora al finalizar la baja por maternidad, tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo que ocupaba en el momento de causar baja por dicha contingencia.

c) Movilidad por violencia de género

1. Los/as empleados/as públicas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional o escala o, en su caso, categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, agrupación profesional o escala, podrá ser adscrita a otro puesto del mismo grupo o subgrupo profesional al que pertenece, sin que en ningún caso el traslado suponga menoscabo de sus derechos económicos. A tal efecto, se le deberán comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en aquellas que la interesada expresamente solicite. En este sentido se estudiará la posibilidad de realizar convenios de colaboración con otras administraciones públicas.

2. Este traslado tendrá la consideración de forzoso, a efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados y su duración vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo.

3. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género, o cualquier oficial que acredite dicha circunstancia.

4. En las actuaciones relacionadas con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia y custodia.

5. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal interino.

d) Movilidad forzosa

1.- El personal público que cese en su puesto de trabajo por supresión del mismo, por el motivo que fuere, será destinado a otro de la misma naturaleza, cuerpo agrupación profesional o escala a la que perteneciera y del mismo nivel retributivo.

2.- Cuando se acredite que, por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura por algunos de los sistemas de movilidad voluntaria previstos podrá realizarse una adscripción con carácter temporal en los términos que se establezcan reglamentariamente, teniendo en cuenta lo siguiente:

a. en primer lugar se designará por la corporación el departamento que por razones del servicio se elija para seleccionar al empleada/o al que se realice la adscripción temporal.

b. Dentro del departamento y en caso que hayan varios empleadas/os de la categoría cuya adscripción se requiere, será trasladado el de menor antigüedad en la administración y en caso de empate el de menos formación.

c. Si el puesto desempeñado por traslado forzoso tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del puesto del que es titular, dicho empleado/a percibirá las retribuciones íntegras del puesto que desempeña anteriormente al traslado temporal, en los términos y con los requisitos previstos legal y reglamentariamente.

Estas situaciones se revisarán anualmente. En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo que dispone el Decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad del Personal de la Función Pública Valenciana.

Artículo 20.- Promoción y Selección

1. Promoción.

El Ayuntamiento facilitará la promoción profesional, consistente en el ascenso desde una categoría profesional a otra inmediatamente superior, mediante el procedimiento selectivo correspondiente. El personal deberá poseer para ello la titulación exigida, y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Corporación de conformidad con las normas legales.

En relación a la promoción interna horizontal se estará a la normativa que se dicte en desarrollo del TREBEP.

2 Selección de personal.

Para el acceso a la función pública, es decir, para ocupar una plaza en la plantilla de este Ayuntamiento, además de los requisitos exigidos en la legislación vigente, será necesario superar las pruebas de acceso que en cada caso se establezcan en los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso.

Se dará cuenta a la representación sindical sobre las bases elaboradas para selección de personal, al objeto de que sean negociados los criterios generales de las mismas.

Será objeto de negociación entre las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar y la Administración, la determinación de aquellos puestos de trabajo, que obligatoriamente deben ser cubiertos por personal trabajador funcionario o personal laboral fijo.

Se procederá en el plazo máximo de 2 años desde la entrada en vigor del presente Convenio a la adaptación del personal a la naturaleza de los puestos de trabajo que desempeña.

3. Oferta de Empleo Público.

De conformidad con los art. 69, 70, 71 del texto refundido del TREBEP, Real Decreto- Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, será objeto de negociación entre la Administración y la parte social, aquellas medidas previstas para la planificación de recursos humanos así como la preparación de los planes de oferta pública de empleo, que estará compuesta por las vacantes que no puedan ser cubiertas con el personal existente en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

4. Medidas para evitar la precariedad en el empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de estos problemas durante el referido periodo y en función de las posibilidades legales.

Cuando la legislación lo permita se convocaran estas plazas mediante los procesos especiales de consolidación en las condiciones estipuladas en un plan de ordenación de recursos humanos, que se aprobará en el seno de la MGN. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes acuerdos, con el criterio de haber superado un proceso selectivo respetuoso con los principios del TREBEP y resto de normativa de aplicación.

Deberán confeccionarse bolsas de trabajo temporal para aquellos puestos de trabajo que tengan un volumen significativo de contratación. Se aprobarán urgentemente unas normas de constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo, previa negociación en el marco de la Mesa General de Negociación.

5. Gestión de los servicios públicos.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo por las Administraciones Locales que los preste. Para ello ampliará progresivamente los recursos humanos destinados a fines sociales y de atención ciudadana, en la medida en que lo permita la legislación vigente. Las Corporaciones Locales que por circunstancias específicas y/o excepcionales variasen la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya vinieran prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otra de cualquier Servicio o Entidad Municipal, estarán obligadas a reubicar al personal del servicio afectado a otro servicio o dependencia de la administración.

Artículo 21.- Prevención del acoso laboral o sexual en el trabajo.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de abuso laboral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual o laboral en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

A tal fin se establecerá un procedimiento para la presentación de quejas que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de los trabajadores y trabajadoras además se redactará un protocolo de actuación ante dichas quejas.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22.- Régimen de retribuciones.

1. Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio le serán de aplicación las retribuciones básicas fijadas por la Ley General de Presupuestos para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Las retribuciones complementarias (nivel de complemento de destino y complemento específico) serán las fijadas en la Relación de Puestos de Trabajo que, previa negociación, se aprueba para cada ejercicio económico.

2. Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada Grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de turnicidad, festividad, nocturnidad y jornada partida, serán las mismas que las establecidas para los puestos similares ocupados por funcionarios.

3. Las retribuciones del personal experimentarán el incremento anual fijado por Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Aprobado el presente Convenio, se refundirá cualquier régimen retributivo existente diferente al previsto en el mismo, transformándolo en el que se establece en éste y sin disminución en cuantía de las retribuciones de la persona afectada.

5. Fondos de mejora y compensación: En el caso que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana creen un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados la entidad local creará un fondo similar cuya distribución retributiva será negociada en la Mesa General de Negociación.

Artículo 23.- Condiciones Económicas

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará en la Relación de Puestos de Trabajo y en la Valoración del puesto de trabajo mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo de cualquier empleada/o, tanto la Corporación como las centrales sindicales representativas en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar podrá solicitar la adaptación de la ficha técnica de la Relación de Puestos de Trabajo de dichos puestos, a cuyo fin se convocara la Mesa General de Negociación en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la propuesta.

Artículo 24.- Reconocimiento de servicios previos y antigüedad.

Serán de aplicación a todos las/los empleadas/os públicos/as de este Ayuntamiento, personal interino, personal laboral fijo o temporal e indefinido no fijo en plantilla, los derechos económicos reconocidos, en cuanto a reconocimiento de servicios prestados en cualquier Administración Pública, previa solicitud del interesado.

La antigüedad se retribuirá por trienios vencidos en las cuantías que se fijan anualmente en los Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación a partir del mes siguiente en que se perfeccionen.

La retribución por trienios será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con periodos de interrupción de contratos, abonándose también al personal laboral y al personal temporal.

Artículo 25.- Indemnización por razón del Servicio

Para la designación de comisiones de servicio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 26.- Indemnizaciones Especiales.

Compensaciones que se otorgan por los gastos extraordinarios o daños sufridos en los bienes de los trabajadores comisionados con motivo de la realización de comisiones o durante el desempeño de su trabajo. Las comisiones tendrán que ser gestiones encomendadas por el Ayuntamiento.

La cuantía de la indemnización especial será el importe de los gastos extraordinarios o de los daños sufridos en los bienes del trabajador comisionado.

El importe a percibir deberá justificarse con las facturas o justificantes acreditativos de los gastos realizados o de los daños sufridos. Todas las indemnizaciones especiales serán objeto de estudio en la Comisión Paritaria.

Se tendrá en cuenta la resolución de 9 de febrero del 2018 en la que se dictan instrucciones sobre comisiones de servicio con derecho a indemnización.

El Ayuntamiento se compromete al pago del importe de las renovaciones del Permiso de conducción o cualquier otro tipo de licencia o autorización administrativa a los colectivos que precisen del mismo o de la misma para su actividad profesional, previa justificación de la necesidad mediante informe del Jefe de Unidad Administrativa.

A los trabajadores que, posteriormente a su ingreso, se les modifiquen las funciones y para estas nuevas les exija la ley o previa petición voluntaria de la Corporación un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso y a los que utilicen vehículos especiales diferentes al B-1, se les abonará el importe para la obtención del nuevo permiso y la renovación del mismo.

En el caso de utilización del vehículo propio para la realización de servicios será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo o la normativa que la sustituya en cada momento de vigencia del Convenio. La/el empleada/o deberá ser autorizado por el Jefe del Departamento para la utilización de su propio vehículo y por el Concejal Delegado del área correspondiente.

Artículo 27.- Gratificaciones

Tienen la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada laboral habitual. Los jefes de los servicios propondrán las medidas óptimas para evitar su realización.

Para su realización se requerirá la previa solicitud del Concejal Delegado y Jefe del Servicio.

Cuando la necesidad de realizar horas extraordinarias sea previsible por tratarse de fechas o festividades señaladas, días de mercado, etc., se negociaran los servicios y se confeccionara un cuadrante trimestral, de forma que cada empleada/o público sepa cuando habrá de realizarlas desde principios de año.

Los servicios extraordinarios a realizar, que en todo caso tendrán la consideración de voluntarios, se comunicarán como mínimo, con 15 días de antelación.

En todo caso, responderán siempre a necesidades en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio justificado de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Los servicios extraordinarios se realizarán por el personal que voluntariamente lo haya solicitado, salvo aquellas situaciones de urgencia inmediata e imprevisible (calamidad pública o catástrofe) que requieran la prestación del servicio, debidamente motivados.

Los servicios extraordinarios realizados serán registrados, día a día, en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Dicha ficha estará a disposición del empleada/o público. Estos servicios se repartirán de forma equitativa por el Jefe de servicio con la suficiente antelación (según párrafo cuarto, de arriba, 15 días). Se creará una bolsa de voluntarios.

Los servicios extraordinarios serán abonados en la nómina, dentro de los 2 meses siguientes al de su realización.

Se pasará relación mensual de los servicios extraordinarios realizados a los representantes sindicales de las/os empleada/os públicos, y se colocará también en el tablón de anuncios del departamento de personal.

Se establecen las siguientes gratificaciones al personal que preste sus servicios fuera de su jornada normal de trabajo:

- Diurna: Se considerarán de Lunes a Viernes desde las 6:00 horas y hasta las 22:00 horas.
- Nocturnas o Festivas: Se considerarán de Lunes a domingo desde las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas, y los sábados, domingos y festivos desde las 6:00 horas y hasta las 22:00 horas.
- Festivas y nocturnas: Se considerarán los viernes, sábados y vísperas de festivos desde las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas.
- Festivos especiales: Se considerarán servicios extraordinarios de carácter especial realizados por la plantilla del Ayuntamiento en la noche del 24 al 25 de Diciembre, mañana y tarde del 25 de Diciembre, la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, mañana y tarde del 1 de enero y la noche del 5 al 6 de Enero, mañana y tarde del 6 de enero.

Grupo	Diurnas	Nocturnas o festivas	Festivas y nocturnas	Festivos Especiales
A1	27,00 euros	32,00 euros	38,00 euros	48,00 euros
A2	26,00 euros	31,00 euros	36,00 euros	45,00 euros
B (Oficial PI)	25,00 euros	30,00 euros	35,00 euros	44,00 euros
C1	22,00 euros	28,00 euros	33,00 euros	42,00 euros
C2	20,00 euros	26,00 euros	31,00 euros	38,00 euros
Agrupaciones Profesionales	19,00 euros	24,00 euros	29,00 euros	35,00 euros

Estas cuantías vienen referidas a la valoración en euros por hora de servicio.

Guardias de la Brigada de Obras y Servicios:(Servicio eléctrico/Servicio fontanería/Servicio Obras). Las guardías comenzarán al finalizar la jornada ordinaria hasta el inicio de la jornada ordinaria siguiente incluyendo fines de semana y festivos, siendo su duración de lunes a domingo (7 días). La remuneración de las mismas será de 256,00 euros/brutos por operario/guardia incrementandose en 50 euros/brutos para el servicio de cierre y aperturas de instalaciones. Dichas guardías no podrán ser utilizadas para suplir trabajos ordinarios de los diferentes servicios.

Los servicios que se requieran que no sean prolongación de la jornada laboral, se retribuirán con un mínimo de 4 horas extraordinarias percibiendo el trabajador la cantidad que normalmente correspondiere si la prestación del servicio realizado fuese superior a dicho tiempo.

Las/os empleadas/os que asistan a los Juzgados y Tribunales como consecuencia del trabajo en este Ayuntamiento percibirán, como mínimo, una gratificación equivalente a 4 horas extraordinarias, si se produce fuera de la jornada laboral ordinaria que tenga establecida. Se concederán tantas gratificaciones como asistencias a Juzgados, independientemente de sí coincide en el mismo día más de una asistencia.

Si por motivo de la asistencia a Juzgados se retrasase la entrada al servicio, igualmente se cobrará íntegramente la gratificación por asistencia.

El personal que tenga que asistir al juzgado y se encuentre trabajando en el turno de noche en el día anterior, podrá finalizar su servicio a las 02:00 horas, cobrando íntegramente las 4 horas extras por la asistencia al juzgado.

Cuando por motivo de la función o del servicio que se desempeñe, se tenga que asistir a un juicio, si éste coincide con la jornada laboral, se trasladará al juzgado con vehículo oficial. Se le pagará el kilometraje si el vehículo es propio o se le facilitará un medio de transporte según lo establecido por la ley.

Cuando los juicios se celebren fuera de la provincia, además se pagarán las dietas.

Todos los trabajadores de este Ayuntamiento que asuman cometidos de superior categoría o función por tener que sustituir al Jefe de Servicio por vacaciones, permisos, bajas laborales, etc., del Jefe de Servicio, percibirán la parte proporcional de la cantidad que perciben al mes dichos Jefes de Servicio.

A solicitud del trabajador las horas extraordinarias voluntarias podrán compensarse por días/hora de descanso, que se clasificara de la siguiente manera:

Grupo	Diurnas	Nocturnas o festivas	Festivas y nocturnas	Festivos Especiales
TODOS	2 horas por hora trabajada	2,5 horas por hora trabajada	3 horas por hora trabajada	3,5 horas por hora trabajada

CAPITULO VI .-SEGURIDADY SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

La designación de los delegados de prevención deberá realizarse entre aquellos empleadas/os públicos que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente al ámbito de representación y entre los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del

crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del número 1 del artículo 41 Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité se compone de los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efecto por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, de entre sus miembros y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales por una parte y otra por parte de la Corporación en número igual.

Artículo 29.- Convocatoria y Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado como muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el orden del día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrán asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por los técnicos y especialistas que se precisen de cada área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Artículo 30.- Uniformidad-Indumentaria del Trabajo.

El Ayuntamiento dotará al personal de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado la/el empleada/o a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad y calidad que aquel requiera.

El personal recibirá cada año dos equipos completos de forma alternativa, es decir, un año se entregarán los equipos de invierno y al siguiente los de verano. La entrega del uniforme de verano se efectuará con anterioridad del 1 de mayo, y la del uniforme de invierno, antes del 30 de septiembre, de los años que corresponda su renovación.

Si por cualquier eventualidad le hiciese falta a algún empleada/o renovar su equipo, o parte de él, con anterioridad a estas fechas, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud se le entregará el material necesario a la/el empleada/o que así lo requiera.

Si por causas excepcionales la entrega de los útiles y vestuario debiera facilitarse de inmediato, a propuesta de la Concejalía del servicio correspondiente se le facilitarán los útiles y vestuario necesarios al/el empleada/o que así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud propondrá la ropa y útiles necesarios.

El personal no podrá utilizar la uniformidad municipal fuera de la jornada de trabajo.

A estos efectos el Ayuntamiento se compromete a dotar de las instalaciones necesarias para que el personal pueda realizar el cambio de indumentaria.

Artículo 31.- Vigilancia de la Salud.

Además del reconocimiento médico que se realice -cuando proceda- en el momento de ingreso de la/el empleada/o, se tendrá derecho a un reconocimiento médico de carácter voluntario, cada año, de cuyo resultado se dará cuenta al Ayuntamiento únicamente en lo relativo a su aptitud para el desempeño de su trabajo.

El ayuntamiento abonará los gastos de desplazamientos hasta el lugar designado para realizar el reconocimiento médico siempre que el reconocimiento no se haya ofrecido en las instalaciones municipales.

Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún empleado público una enfermedad que le incapacitase para el desarrollo normal de sus funciones, el Ayuntamiento, de común acuerdo con el interesado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo similar a su nivel profesional para el que estuviera dotado y que no fuese inconveniente para su dolencia (segunda actividad o trabajador sensible).

Se fomentarán campañas de vacunación entre las/os empleadas/os municipales.

Artículo 32.- Protección de la maternidad y de la lactancia natural

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, cuando el puesto de trabajo de la mujer embarazada represente o en él pudiera existir riesgo por mínimo que este pudiera ser, para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones.

Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo incluido el cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio del turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica, cuando estos supongan un riesgo para la embarazada, el feto, la madre o el niño/a durante el periodo de lactancia.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y lo certificase el médico que, en el régimen de seguridad social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

En el caso de existir baja laboral por riesgo, la Administración complementará las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas. En todo lo no previsto en este artículo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo.

CAPITULO VII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.- Información Sindical

Se garantiza el acceso a las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con asuntos de personal. Consiguientemente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes, órdenes del día de Plenos y Comisiones de Gobierno y resoluciones de la Alcaldía en materia de personal, así como la nómina mensual del personal, de manera no singularizada.

Artículo 34.- Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados

El Comité de Empresa o delegados de personal se regirán por el reglamento de funcionamiento interno y de acuerdo con la legislación vigente. Son el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. El Comité de Empresa o delegados de personal, ejercerán las funciones que le atribuye la legislación vigente constituida actualmente por el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

Las/os empleadas/os afiliados en un mismo sindicato tendrán derecho a constituir su sección sindical, que se regirá por los Estatutos del Sindicato (artículo 8 de la LOLS).

Los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 10 de la LOLS, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, incluido el crédito horario, así como los derechos previstos en la LOLS, artículo 10-3, puntos 1,2 y 3.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos en la elección de los órganos de representación de esta Corporación Local estarán representadas por un Delegado Sindical que tendrá las siguientes funciones y facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de las/os empleadas/os públicos.

b) Convocar asambleas de sus afiliados según lo establecido en la legislación vigente.

c) Podrá hacer propaganda y difundir sus alternativas y opiniones en materia sindical, utilizando los medios habituales y durante la jornada laboral, sin que esta actividad pueda perjudicar el funcionamiento normal de los servicios.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Dispondrán de un crédito horario mensual en los términos establecidos legalmente, en proporción al número de empleadas/os del Ayuntamiento, que, al día de hoy, se cifra en 20 horas. Es crédito se aplicará dentro de la jornada de trabajo y será remunerado como trabajo efectivo.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo se informará a la Jefatura de la dependencia afectada con una antelación mínima de 48 horas, tomando como referencia el turno del empleada/o, excepción hecha de aquellos supuestos en que, por razones motivadas, no se haya podido comunicar con dicha antelación. En ningún caso quedará limitado el derecho del empleada/o a realizar sus actividades representativas si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.

c) Los miembros de una misma candidatura al Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

d) Las/os empleadas/os tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del

Sindicato al que figuren afiliados.

e) No se incluirá en el cómputo de dichas horas las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación. En el caso de que el trabajador que tenga que asistir a las reuniones a iniciativa de la Corporación, trabaje en turno de noche, se le concederá permiso la noche anterior, sin que dichas horas se computen a efectos de crédito de horario sindical.

Si la citada reunión se efectuara fuera de la jornada laboral, se compensarán en la jornada laboral normalizada.

f) Se dotará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales del material necesario para desempeñar sus funciones, corriendo los gastos que ello conlleve a cargo del Ayuntamiento.

Asimismo tendrán derecho al uso del teléfono, mobiliario, material de oficina, y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

En todo lo no recogido en el presente Convenio, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales se regirán por lo establecido en la legislación vigente y disposiciones reguladoras de la materia.

Artículo 35.- Tablón de Anuncios

La Corporación facilitará a los representantes de las/os empleadas/os públicos un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. Existirá tablón en cada centro de trabajo. (No de acceso al público en general).

Artículo 36.- Derecho de Reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de todas/os las/os trabajadoras/es durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá de 5 horas anuales para la celebración de asambleas generales a petición del Comité de Empresa y de 5 horas más por cada Sección Sindical legalmente constituida.

Artículo 37.- Derecho de huelga

La Corporación reconoce el derecho de huelga a todas/os los empleadas/os públicas/os y cuando el hecho se produzca se garantizarán unos servicios mínimos, que serán pactados con anterioridad suficiente entre la Corporación y los Sindicatos.

CAPITULO VIII.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Artículo 38.- Complemento a la Incapacidad Laboral Transitoria.

Las retribuciones a percibir por el personal al servicio del Ayuntamiento en situación de incapacidad temporal, tanto por causas comunes como profesionales, o que se le haya expedido licencia por enfermedad, tendrán un complemento desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal se justificarán mediante el correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

Para que se considere justificada una ausencia durante una jornada por razones médicas sin baja por incapacidad temporal, se requerirá documento expedido por el facultativo asignado por la Agencia Valenciana de Salud (médico de cabecera), o el facultativo de la misma que corresponda, donde se indique la necesidad de ausencia y el tiempo de duración de la misma. Si por razones de urgencia la asistencia se ha realizado en un centro médico privado en el justificante médico se certificará que la asistencia ha tenido carácter de urgencia. Si la enfermedad o convalecencia se alargara más de 3 días, se necesitará justificante médico de baja expedido por el facultativo asignado por la Agencia Valenciana de Salud (médico de cabecera), o el facultativo de la misma que corresponda, donde se indique la necesidad de ausencia y el tiempo de duración de la misma.

CAPITULO IX.- DERECHOS SOCIALES

Artículo 39.- Prestaciones sociales

La Corporación teniendo en cuenta el actual contexto económico y social, y en aras garantizar la protección de su plantilla de personal en situaciones o contingencias que colocan al trabajador en una singular o desigual situación de necesidad, destinará ayudas de carácter asistencial en cada uno de los ejercicios de vigencia del presente convenio.

Las prestaciones sociales reconocidas a los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad, garantizándose los mismos en los términos expuestos en este artículo y los posteriores. El fondo de Acción Social alcanzará un total de 135.000,00 euros. Si este fondo es suficiente para cubrir la totalidad de las solicitudes presentadas por todos los trabajadores del Ayuntamiento, se concederá el 100% a cada uno de la ayuda solicitada en particular. De lo contrario, es decir si el fondo de Acción Social no cubre los gastos de todos las/os empleadas/os que soliciten las ayudas, estas se distribuirán atendiendo a los ingresos obtenidos por el personal empleado en el ejercicio inmediatamente anterior, deberán acreditarse en virtud del salario bruto percibido en dicho ejercicio del siguiente modo:

- Ingresos inferiores a 30.000,00 euros se les concederá la cuantía máxima de la prestación.

- Ingresos entre 30.001,00 a 35.000,00 euros se concederá hasta un 90 % cuantía máxima de la prestación.

- Ingresos entre 35.001,00 a 40.000,00 euros se concederá hasta un 80 % cuantía máxima de la prestación.

- Ingresos superiores a 40.001,00 euros se concederá hasta un 70 % de la cuantía máxima de la prestación.

Se exceptúan de estas condiciones las ayudas por discapacidad que tendrán carácter de prioridad y se otorgarán conforme al artículo 41.

Previamente, en el marco de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento de este Convenio se determinarán los criterios para la aplicación de estas ayudas para ajustarlas a lo presupuestado.

Las solicitudes de todas las prestaciones se presentarán durante todo el ejercicio en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente, se referirán al ejercicio natural inmediatamente anterior y serán aprobadas por el órgano competente, pudiendo solicitarlas todo el personal que lleve como mínimo un año continuado de prestación de servicio activo en este Ayuntamiento de Oropesa del Mar a la fecha de realización del gasto por el que se pide la ayuda. Se incluyen también los trabajadores laborales fijos discontinuos que sumen en total de tiempo trabajado un mínimo de un año.

El abono de las mismas se procurará realizar durante el primer trimestre de la anualidad siguiente y como máximo en los 6 primeros meses.

Las solicitudes de las ayudas, se presentarán en el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, durante el periodo establecido al efecto.

La corporación se compromete a la revisión del fondo de acción social anualmente.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales las siguientes:

a) Sanitarias

b) Por discapacidad de familiares

c) Por estudios

d) Ayuda para guarderías.

a) Ayudas Sanitarias

Serán beneficiarios de las ayudas sanitarias:

a) Todas/os las/os empleadas/os públicos del Ayuntamiento de Oropesa del Mar a quienes sea de aplicación este Convenio.

b) El/la cónyuge o pareja de hecho o de derecho reconocido oficialmente inscritas en el registro correspondiente.

c) Hijos/as menores de 26 años. Respecto a los hijos/as mayores de 18 años deberá acreditarse que se encuentran en situación legal de desempleo o acreditar por la entidad académica correspondiente que se encuentra cursando estudios reglados.

Se entenderá por unidad familiar el interesado y su cónyuge o pareja e hijos menores de 26 años que convivan en el mismo domicilio.

En el supuesto de que dos personas pertenecientes a la misma unidad familiar presten servicios en este ayuntamiento, sólo una de ellas podrá ser beneficiaria de la ayuda correspondiente a los hijos de esa unidad familiar, al igual que no tendrá derecho a percibir la de su cónyuge o pareja.

A tenor de la legislación vigente en materia tributaria, este devengo no tendrá la consideración de rendimiento del trabajo y estará exento de retención IRPF.

Para percibir estas ayudas será necesario adjuntar a la solicitud, el original o fotocopia compulsada de la prescripción médica en los casos que se requiera, así como el original o fotocopia compulsada de la justificación de su pago.

Dicha solicitud se desestimará cuando haya transcurrido un año desde la fecha de la prescripción facultativa y en su caso del justificante de pago.

No serán objeto de esta ayuda los gastos cubiertos por el Sistema Público de Salud. En caso de que este se hiciera cargo de parte de los gastos, solo se abonará el resto no cubierto por dicho sistema. En todo caso, los beneficiarios de las ayudas, deberán acreditar mediante certificado expedido por la entidad en la que presten sus servicios, el no ser perceptores de ningún tipo de ayuda por estos mismos conceptos.

En todo caso, se entenderán no cubiertos por el sistema Público de salud los siguientes supuestos:

- tratamientos odontológicos.
- prótesis de visión o corrección por láser.

- prótesis auditivas.
- prótesis quirúrgicas fijas y ortopédicas.

Las cuantías máximas a percibir por parte del personal bien para sí mismo/a o para cualquiera de los beneficiarios/as serán las establecidas en la siguiente tabla.

Por adquisición de gafas o lentillas	250,00 euros
Por prótesis auditivas	250,00 euros
Por aparatos de ortopedia	280,00 euros
Por la adquisición prótesis dentarias	400,00 euros
Por trabajos dentales no cubiertos por la Seguridad Social	250,00 euros
Por intervenciones quirúrgicas	500,00 euros

Condiciones:

1. La ayuda por adquisición de gafas o lentillas solo se abonará una vez transcurridos 2 años desde la última petición, salvo que se acredite la variación de la graduación.

2. La ayuda por adquisición de prótesis auditivas solo se abonará una vez transcurridos dos años desde la última petición, salvo que se acredite una variación de la audición que precisa el cambio de la prótesis.

3. En todo caso se exige prescripción facultativa. Cuando se trate de calzados o plantillas se estima su duración en un año para menores de 14 años y de dos para mayores de esa edad.

4. En todo caso ha de tratarse de intervenciones quirúrgicas prescritas por facultativo y no cubiertas por la seguridad social u otra entidad sanitaria, debiéndose acreditar ambos extremos, a excepción de las correcciones visuales que será suficiente con la acreditación de la realización de la operación.

Ello no obstante, excepcionalmente se estudiará la concesión de ayudas no recogidas en este artículo para casos que presenten características especiales, previo estudio por la Comisión Paritaria para determinar la conveniencia de dicha concesión individualizada.

b) Ayudas por discapacidad de familiares

El Ayuntamiento fija una cantidad de 1.200 euros anuales, que se abonará a razón de 100 € mensuales, como prestación social para empleadas/os que tengan a su cargo hijos, cónyuge o pareja de hecho con una discapacidad igual o superior al 33 %, la calificación del grado de discapacidad se deberá acreditar por la administración competente.

No tendrán derecho a esta ayuda cuando la persona con discapacidad sea sujeto de una relación contractual remunerada, este percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de estos conceptos una cantidad superior a la pensión contributiva.

La situación económica de la persona discapacitada deberá acreditarse mediante la aportación de su vida laboral y el certificado de los organismos de la Seguridad Social y de empleo.

Si concurre en ambos cónyuges o miembros de la pareja la condición de empleada/o municipal, solo se devengará a uno de ellos.

Anualmente, habrá que renovar la ayuda presentando la correspondiente documentación acreditativa de los hechos causantes de la concesión de la ayuda actualizada.

c) Ayudas por Estudios

El Ayuntamiento abonará a las/os empleadas/os públicos que lleve al menos un año continuado en el Ayuntamiento, las tasas académicas en Facultades, Escuelas Técnicas u otro Centros Oficiales Públicos, únicamente de aquellas asignaturas de los que se acredite su superación y pago previo y siempre que dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa profesional, de conformidad con las exigencias de titulación de la Relación de Puestos de Trabajo, excluyéndose los masters, postgrados, diplomas y doctorados. Debiéndose acreditar mediante certificado de notas del centro donde se cursen los estudios y la factura del pago de las tasas.

La cuantía de la ayuda será de 15,00 euros por crédito y hasta un máximo de 450 euros por curso.

En ningún caso se abonará más de una titulación, ni un número de créditos superior al que configura la titulación universitaria cuyo estudio se pretende y tampoco se abonarán incrementos de las tasas debidos a segundas o sucesivas matrículas de una asignatura, por cuanto el abono se realizará teniendo en cuenta para todos los casos, los precios públicos aprobados en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

d) Ayudas para guardería.

La Corporación concederá en concepto de ayuda para compensar los gastos ocasionados por la asistencia a guarderías o escuelas infantiles, a todo el personal con hijos e hijas menores de edad entre cuatro meses y tres años, la cantidad de 30 euros/mensuales por descendiente, con el límite de 900 euros por familia.

Para los supuestos de nulidad, separación y divorcio deberá presentarse el correspondiente convenio regulador.

Deberá acreditarse el gastos abonado en concepto de servicios de guardería a que se refiere el artículo anterior, desglosado por meses.

Si concurre en ambos cónyuges o miembros de la pareja la condición de personal municipal solo se devengará una ayuda.

Este artículo entrará en vigor una vez lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y su legislación de desarrollo dictadas a tal efecto según lo establecido en la Disposición Transitoria única del presente Convenio.

Artículo 40.- Anticipo Reintegrable sin interés.

Las/os empleadas/os públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a percibir como anticipo, el importe de una o dos mensualidades del sueldo que perciban los mismos, debiendo reintegrarse en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en dieciocho si se trata de dos.

No podrá solicitarse otro anticipo hasta que no se haya liquidado íntegramente el anterior.

CAPITULO X.- FORMACION

Artículo 41.- Cursos de Formación.

Se concederán ayudas a las/os empleadas/os cuando realicen cursos de formación, siempre que el contenido del curso tenga relación directa con el puesto de trabajo, se les abonará el 100 % del coste de dicho curso, con un límite de 2 cursos al año por empleada/o público. Superado este número, se concederá una subvención del 50% de los cursos adicionales que se que se solicitase realizar.

En los casos que se produzca desplazamiento por parte del empleada/o público por asistencia a cursos, las dietas e indemnizaciones, serán las correspondientes al grupo que pertenezca. En cuanto a los gastos de desplazamiento será lo que determine la legislación vigente para todos los empleadas/os públicos.

A la solicitud del curso correspondiente deberá unirse el informe del Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente, que versará sobre la directa relación del curso formativo con el contenido del puesto de trabajo desempeñado por el empleada/o público y con el visto bueno del Secretario General del Ayuntamiento de Oropesa del Mar. Asimismo contendrá el visado del Concejal delegado del área a la que este adscrito el puesto de trabajo.

Con carácter excepcional, la Corporación atenderá el pago del 100 % de los cursos de formación adicionales (3er curso solicitado y siguientes) cuando la asistencia al mismo se considere imprescindible para el adecuado funcionamiento de los servicios municipales. La autorización de este gasto deberá contar con el informe favorable y motivado del Secretario General del Ayuntamiento.

Independientemente de lo anterior, las/os empleadas/os públicos tendrán derecho a asistir a cuantas jornadas o congresos se consideren adecuados para el correcto funcionamiento o mejora de sus respectivos departamentos.

El Ayuntamiento de Oropesa del Mar consignará una aplicación presupuestaria para la finalidad de formación del personal y el pago de esta queda supeditada a la existencia de consignación en la aplicación presupuestaria del ejercicio económico de que se trate y se solicitarán en el año natural correspondiente y en el mismo se irán imputando a la aplicación presupuestaria correspondiente.

CAPITULO XI.- PROTECCION AL TRABAJADOR.

Artículo 42.- Seguro de Responsabilidad Civil. Por muerte o invalidez. Riesgos

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de todas/os las/os empleadas/os públicos, por actos o estudios realizados en cumplimiento de sus funciones.

En consonancia con lo establecido en el artículo 15.5 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, a la firma del presente Convenio la Corporación se compromete a cubrir el riesgo de incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez o muerte derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional incluso "in itinere" por importe de 100.000 euros.

Artículo 43.- Asistencia y Defensa Letrada.

1. El personal tendrá derecho a la asistencia y defensa jurídica cuando sea exigida responsabilidad con motivo de actos derivados del desempeño de las funciones que tenga encomendadas. La Corporación se compromete a cubrir bien directamente, bien indirectamente los siguientes supuestos;

a) Defensa especializada ante juzgados y tribunales.
b) Prestación de las fianzas que fueren señaladas.
c) Abono de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan, en los términos establecidos en la legislación vigente.

d) Retirada del permiso de conducir.
2. No obstante lo anterior, en el supuesto en que concurran culpa o negligencia por parte del trabajador, la Corporación podrá repercutir contra el mismo el tanto de responsabilidad que haya satisfecho, así como los gastos que se hubieran producido.

La defensa podrá ser elegida por el empleado, previa consulta entre los profesionales habituales del Ayuntamiento o entre profesionales distintos a éstos, en cuyo caso, se solicitará presentación previa de presupuesto.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

El artículo 39 del presente Convenio entrará en vigor una vez lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y su legislación de desarrollo dictadas a tal efecto.

DISPOSICIONES FINALES

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos que contiene, concibiéndose como un todo indivisible, por lo que no podrán ser negociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

2. La Corporación o su empleadas/os darán conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

3. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas por lo que la Corporación procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que las/os empleadas/os obtengan un mayor rendimiento y sientan mayor vinculación con la misma.

4. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

5. En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española de 1978 y Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previstos en éstos para las empresas que desarrollen un servicio público.

La tramitación del conflicto colectivo o huelga, se planteará por la representación de los trabajadores ante el organismo del Gobierno con competencias en la materia. En los supuestos de huelga, durante el período de preaviso, se convocará a las partes a un acto de conciliación.

A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con la normativa de legal aplicación.

6. El presente Convenio está firmado por los representantes de la Corporación municipal designados al efecto y por el Comité de Empresa con la representación que ostenta en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

7. Aprobado por el Ayuntamiento Pleno, se publicará su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y en el Tablón de Personal del Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados y sin efecto todos los acuerdos y resoluciones municipales que se opongan a lo establecido en este convenio, así como los anteriores convenios concertados entre la Corporación y los representantes del personal.

En Oropesa del Mar a 16 de noviembre del 2020.

POR LA CORPORACION

La Alcaldesa, María Jiménez Román.

UGT

CSIF

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓ PROVINCIAL DE CASTELLÓ / DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CASTELLÓN

04802-2020

PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO

Asignación individual fondo de cooperación municipios turísticos

El Consejo Plenario del Patronato Provincial de Turismo de la Excm. Diputación Provincial de Castellón, en sesión extraordinaria de fecha 1 de diciembre de 2020, ha aprobado el siguiente acuerdo:

“ASIGNACIÓN INDIVIDUAL FONDO DE COOPERACIÓN DE MUNICIPIOS PARA MUNICIPIOS TURÍSTICOS, EJERCICIO 2020.

Visto el acuerdo adoptado en sesión ordinaria del Pleno de la Diputación de Castellón de fecha 20 de octubre de 2020, en el que se procede a la aprobación de la adhesión al Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos Incondicionado de la Comunitat Valenciana.

Considerando lo establecido en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, aprobado por la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, donde se contempla en el artículo 64.3 la creación de un Fondo de Cooperación Municipal de la Comunitat Valenciana con los mismos criterios que el fondo estatal, con el fin de potenciar la autonomía local sobre la base del principio de subsidiariedad.

Considerando lo establecido, en cumplimiento de dicho mandato estatutario, en el artículo 201 de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, se crea el Fondo de Cooperación Municipal de la Comunitat Valenciana, cuyos beneficiarios serán todos los municipios de la Comunitat Valenciana, estableciéndose sus dotaciones en cada ley de Presupuestos de la Generalitat. Finaliza el precepto indicando que la regulación del fondo será objeto del correspondiente desarrollo reglamentario.

Considerando lo establecido en el Decreto 142/2020, de 25 de septiembre, del Consell, por el cual se regula la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana, complementario del Fondo de Cooperación Municipal, caracterizándose dicho fondo por su naturaleza incondicionada y no finalista, resultando por tanto excluida su regulación de la aplicación del régimen de subvenciones, conforme a lo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Considerando lo establecido en el artículo 8 del mencionado Decreto, que se refiere a la participación de las diputaciones provinciales a través de sus presupuestos anuales, o de los presupuestos de los organismos públicos de ellas dependientes, en la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana, mediante las aportaciones dinerarias previstas en el artículo 2.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El apartado 2 del precepto señala que las diputaciones provinciales que se adhieran a la participación en la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos, podrán destinar su asignación presupuestaria a los municipios de su provincia que cumplan con los requisitos recogidos en el artículo 4 de dicho Decreto, distribuyendo por provincia la misma cuantía que la Generalitat, y utilizando, bien las mismas reglas de distribución que las reguladas en el mencionado Decreto 142/2020 y bajo el mismo régimen de transferencias incondicionadas, o bien adoptando su propio régimen jurídico y reglas de distribución atendiendo a los principios de objetividad y equidad.

Visto que la asignación individual a cada uno de los municipios turísticos beneficiarios se realizará conforme a las reglas de distribución fijadas en el Decreto 142/2020, de 25 de septiembre, del Consell.

Considerando la RESOLUCIÓN de Presidencia de la Generalitat de fecha 18 de noviembre de 2020, publicada en el DOGV n.º 8958 de fecha 23 de noviembre de 2020, y la CORRECCIÓN de errores de dicha resolución, publicada en el DOGV n.º 8960 de fecha 25 de noviembre de 2020, sobre la asignación de la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana correspondiente a cada entidad beneficiaria para el ejercicio presupuestario 2020,

Considerando que el DECRETO 142/2020, de 25 de septiembre, del Consell, por el que se regula el Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos Incondicionado de la Comunitat Valenciana, regula en su artículo 4 los beneficiarios detallándose:

“Son beneficiarios de la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para municipios turísticos de la Comunitat Valenciana aquellos municipios que cumplan con los requisitos del artículo 5 del Decreto 51/2017, de 7 de abril, del Consell, por el que se regula el Fondo de Cooperación Municipal de la Comunitat Valenciana y además, cumplan los siguientes requisitos:

a) Se les reconozca la condición de Municipio Turístico en aplicación de la Ley 15/2018, de 7 de junio, de la Generalitat, de turismo, ocio y hospitalidad, y del Decreto 5/2020, de 10 de enero, del Consell, de regulación del estatuto del municipio turístico de la Comunitat Valenciana.

b) Alternativamente, tengan reconocida la condición de municipio turístico conforme a la Ley 3/1998, de 21 de mayo, de la Generalitat, de turismo de la Comunitat Valenciana, durante el periodo transitorio establecido en la disposición transitoria segunda de este decreto.

c) Mantengan el reconocimiento de Municipio Turístico a 1 de enero de cada año en el que se otorga y asigna la cuantía que le corresponde a cada uno de esos municipios.”

Considerando que el DECRETO 51/2017, de 7 de abril, del Consell, por el que se regula el Fondo de Cooperación Municipal Incondicionado de la Comunitat Valenciana, regula en su artículo 5 los beneficiarios detallándose:

“Para ser beneficiario de este Fondo será necesario haber cumplido la obligación de presentar la Cuenta General ante la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana en los términos establecidos en la normativa reguladora de la misma así como haber remitido, en su caso, el correspondiente Plan económico-financiero en los términos dispuestos en la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, al órgano de la Generalitat competente en materia de tutela financiera de las entidades locales de la Comunitat Valenciana.”

Así la propia RESOLUCIÓN de Presidencia de la Generalitat de 18 de noviembre de 2020, sobre la asignación de la línea específica del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana correspondiente a cada entidad beneficiaria para el ejercicio presupuestario 2020, publicada en el DOGV n.º 8958 de fecha 23 de noviembre de 2020, establece en su resuelto segundo que:

“Abonar los importes asignados a cada entidad beneficiaria en un único pago correspondiente al 100% del importe total. Dicho abono se realizará previa comprobación del cumplimiento, por las entidades beneficiarias, de la obligación de presentar la cuenta general ante la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana en los términos establecidos en la normativa reguladora de la misma, así como de haber remitido, en su caso, el correspondiente plan económico-financiero en los términos dispuestos en la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, al órgano de la Generalitat competente en materia de tutela financiera de las entidades locales de la Comunitat Valenciana.”

Visto que la naturaleza de este Fondo y a la plena autonomía municipal, ante los excepcionales acontecimientos sufridos en la Comunitat Valenciana, como consecuencia del Coronavirus, COVID-19, y que tan negativamente están afectando a los sectores productivos de nuestros municipios, en las políticas públicas a atender con estos fondos, resulta necesario que se prioricen las actuaciones destinadas a financiar inversiones con el objetivo de reactivar los sectores productivos valencianos, así como las destinadas a paliar las repercusiones sociales, para colaborar en la reversión de los perjudiciales efectos de este fenómeno. Por todo lo expuesto, cabe considerar que queda justificado la continuación de la tramitación del expediente por considerarse indispensable para el interés general y el funcionamiento básico de los servicios.

Vista la existencia de crédito en el presupuesto del ejercicio 2020, aplicación presupuestaria 94200.4620701 “Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos”, se emite documento contable RC1461, por importe de 1.227.364,00 euros.

Visto que el procedimiento de asignación anual del Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos correspondiente a cada entidad beneficiaria se iniciará de oficio una vez conocido la distribución efectuada por la Generalitat Valenciana, y que corresponderá la competencia de esta asignación individual a la Comisión Permanente del O.A.L. Patronato Provincial de Turismo de Castellón.

Visto el informe del servicio/secretaría y el de la Intervención, el Consejo Plenario, por unanimidad, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la asignación de los importes de las transferencias correspondientes al Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2020, según siguiente detalle:

AYUNTAMIENTO	IMPORTE
Aín	5.268 euros
Albocàsser	6.619 euros
Alcalà de Xivert	91.169 euros
Alcudia de Veo	5.475 euros
Almassora	20.717 euros
Almedijar	5.810 euros
Almenara	19.680 euros
Altura	9.106 euros
Ares del Maestrat	6.501 euros
Argelita	5.080 euros
Artana	5.248 euros
Atzeneta del Maestrat	5.870 euros
Ayódar	5.120 euros
Azuébar	5.218 euros
Barracas	5.722 euros
Bejis	8.159 euros
Benassal	13.217 euros
Benicarló	32.104 euros
Benicasim/Benicàssim	41.405 euros
Benlloch	5.376 euros
Borriana/Burriana	50.281 euros
Cabanes	43.401 euros
Càlig	7.557 euros
Castellново	6.047 euros
Castelló de la Plana/Castelló	48.821 euros
Catí	7.389 euros
Caudiel	6.353 euros
Cervera del Maestre	5.317 euros
Chilches/Xilxes	19.907 euros
Cinctorres	6.945 euros
Cirat	6.888 euros
Cortes de Arenoso	5.613 euros
Culla	7.438 euros
Eslida	6.037 euros
Espadilla	5.238 euros
Fanzara	5.396 euros
Forcall	6.481 euros
Fuentes de Ayódar	5.455 euros
Gaibiel	5.001 euros
Geldo	5.080 euros
Jérica	6.619 euros
Llucena/Lucena del Cid	6.541 euros
Matet	5.396 euros
Moncofa	33.453 euros
Montán	5.623 euros
Montanejos	13.334 euros
Morella	11.456 euros
Navajas	10.649 euros
Nules	24.916 euros
Onda	7.389 euros
Oropesa del Mar/Orpesa	104.541 euros
Palanques	5.406 euros
Peníscola/Peñíscola	120.890 euros

Puebla de Arenoso	5.830 euros
Rosell	5.169 euros
Sant Joan de Moró	5.041 euros
Sant Jordi/San Jorge	16.855 euros
Sant Mateu	7.586 euros
Segorbe	9.852 euros
Serratella, la	5.524 euros
Soneja	5.100 euros
Sot de Ferrer	5.307 euros
Sueras/Suera	5.455 euros
Teresa	5.001 euros
Tírig	6.807 euros
Todolella	6.393 euros
Toga	5.001 euros
Torás	5.060 euros
Toro, El	5.159 euros
Torralba del Pinar	5.120 euros
Torre d'En Besora, la	5.771 euros
Torreblanca	46.948 euros
Torrechiva	5.001 euros
Traiguera	5.248 euros
Vall d'Uixó, la	5.949 euros
Vall de Almonacid	5.830 euros
Vallibona	5.771 euros
Vilafamés	7.360 euros
Vilanova d'Alcolea	5.159 euros
Vilar de Canes	5.406 euros
Vilavella, la	5.810 euros
Villafranca del Cid/Villafranca	9.590 euros
Villahermosa del Río	7.202 euros
Vinaròs	62.822 euros
Vistabella del Maestrat	6.067 euros
Viver	7.448 euros
TOTAL	1.227.364,00 euros

SEGUNDO.- Autorizar, disponer y reconocer el gasto por importe de 1.227.364,00 euros a favor de los municipios señalados anteriormente, con cargo a la aplicación presupuestaria 94200 4620701 "Fondo de Cooperación Municipal para Municipios Turísticos de la Comunitat Valenciana", RC n.º 1461 del vigente presupuesto.

TERCERO.- El pago de las obligaciones reconocidas se realizarán previa comprobación del cumplimiento, por las entidades beneficiarias, de la obligación de presentar la cuenta general ante la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana en los términos establecidos en la normativa reguladora de la misma, así como de haber remitido, en su caso, el correspondiente Plan económico-financiero en los términos dispuestos en la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, al órgano de la Generalitat competente en materia de tutela financiera de las entidades locales de la Comunitat Valenciana.

En relación con el cumplimiento de haber remitido, en su caso, el correspondiente Plan económico-financiero en los términos dispuestos en la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, al órgano de la Generalitat competente en materia de tutela financiera de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, se señala que de conformidad con la comunicación del Director General de Administración Local de la Generalitat Valenciana de fecha 13/11/2020, no resulta de aplicación la verificación de este requisito al haber quedado suspendidas las reglas fiscales para el ejercicio 2020 y 2021.

CUARTO.- Proceder a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

QUINTO.- Contra este acto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse postestativamente recurso de reposición ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes desde el siguiente al de su publicación; o directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Castellón, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación. Todo ello de conformidad con la redacción vigente de los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas."

De conformidad con el acuerdo adoptado en la sesión extraordinaria del Consejo Plenario de 1 de diciembre de 2020 se ratifica la continuación del procedimiento que consta en la presente publicación, al concurrir los supuestos de excepción a la suspensión de términos e interrupción de plazos previstos en los apartados 3 y 4 de la disposición adicional 3ª del Real Decreto 463/2000, tras la modificación operada por el Real Decreto 465/2020, según se justifica en los informes incorporados en los respectivos expedientes.

Castelló de la Plana, a 2 de diciembre de 2020

LA DIPUTADA DELEGADA DE TURISMO, Virginia Martí Sidro.- EL SECRETARIO GENERAL, Manuel Pesudo Esteve.
(Documento firmado electrónicamente al margen).

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04575-2020

ALMENARA*Elección Juez de Paz titular de Almenara*

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se pone en conocimiento de todos los interesados que, dentro del plazo allí establecido, se procederá por el Pleno de esta Corporación Municipal a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana el nombramiento del cargo de Juez de Paz titular del municipio de Almenara.

Los interesados en este nombramiento tendrán que presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento la correspondiente solicitud, por escrito, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Fotocopia del D.N.I.
- b) Declaración jurada en la que se haga constar los siguientes extremos:
 - Que carece de antecedentes penales.
 - Que no está procesado o inculcado por delito doloso.
 - Que está en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
 - Que es español, mayor de edad, no está impedido física o psíquicamente para la función judicial y que va a residir en esta localidad, salvo autorización de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.
 - Que no está incurrido en ninguna causas de incapacidad ni de incompatibilidad o prohibición previstas en los arts. 389 a 397 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ante las dudas que se susciten la Alcaldía podrá requerir la presentación de documento idóneo que acredite los extremos anteriores, sin perjuicio de la responsabilidad en que se hubiere podido incurrir.

Quien lo solicite, será informado en el Ayuntamiento de las condiciones precisas para poder ostentar dicho cargo, y de las causas de incapacidad e incompatibilidad que impiden desempeñar el mismo.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Almenara, 24 de noviembre de 2020.
La Alcaldesa (Estíbaliz Pérez Navarro).

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04791-2020-U
ARGELITA

Aprobación Inicial Presupuesto 2021

Expediente n.º: 195/2020
Procedimiento: Presupuesto 2021

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Argelita por el que se aprueba inicialmente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2021.

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 3/12/2020, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2021, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Argelita, a 4 de diciembre de 2020
El Alcalde-Presidente, Aitor Balfagon Bartoll

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04612-2020

CASTELLÓ DE LA PLANA*Designación de la Secretaria Delegada Suplente de las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local*

Designación de Secretaria Delegada Suplente de las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local.

En fecha 18 de noviembre la Alcaldesa ha dictado el decreto 2020-7423 del siguiente tenor literal:

“Mediante Decreto de esta Alcaldía 2019-5538 de 10 de julio se resolvió la designación de las secretarías delegadas de las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local.

En este sentido, por el Secretario General de Administración Municipal se ha propuesto la designación de D^a Ana Marina Lázaro Moreno, Jefe/a de Negociado de Administración Municipal Adjunto/a de Sección, como Secretaria Delegada Suplente de las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local con la finalidad de facilitar el funcionamiento de dichos órganos.

Por todo lo cual, a la vista de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el RD 128/2018 por el que se aprueba el Régimen Jurídico de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y el artículo 33.6 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Castelló de la Plana (Boletín Oficial de la Provincia de Castellón de la Plana, num 98, de 9 de agosto de 2007) así como el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 27 de junio de 2019, y de conformidad con la propuesta emitida por el Secretario General de Administración Municipal

RESUELVO

PRIMERO.- Designar a la Sra. D^a Ana Marina Lázaro Moreno, Jefa de Negociado de Administración Municipal Adjunta de Sección, como Secretaria Delegada Suplente de las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local.

A tal efecto, la Sra. Lázaro Moreno ejercerá dichas funciones en caso de ausencia, vacante, enfermedad y abstención legal o reglamentaria de las Secretarías Delegadas de las Comisiones de Estudio y de forma indistinta con las funcionarias designadas como Secretarías Delegadas Suplentes en virtud del citado Decreto de la Alcaldía 2019-5538 de 10 de julio.

Todo ello sin perjuicio de que el Secretario General de la Administración Municipal o quien legalmente le sustituya, en ejercicio de sus funciones, podrá asumir las facultades delegadas debiendo entenderse avocada la presente delegación por el hecho de intervenir directamente o suscribir el documento correspondiente.

SEGUNDO.- Comunicar la presente resolución a la funcionaria designada a los efectos de que proceda a la aceptación de su nombramiento.

TERCERO.- Dar cuenta de la presente resolución al Pleno del Ayuntamiento y a la Junta de Gobierno Local y a las Comisiones de Estudio Permanentes de la Junta de Gobierno Local en la primera sesión que celebren.

CUARTO.- Publicar anuncio de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.”

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo que dispone el artículo 11.3 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y la Administración del Ayuntamiento de Castelló de la Plana.

Castelló de la Plana, 24 de noviembre de 2020

El Secretario General de la Administración Municipal, Eduardo G. Pozo Bouzas.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04793-2020-U

OROPESA DEL MAR/ORPESA*Edicto Modificación Bases del proceso selectivo de Agente de Igualdad*

Por Resolución de Alcaldía número 2020002869 de fecha 3 de diciembre de 2020 se ha acordado modificar las bases y la convocatoria aprobados inicialmente por la Resolución de Alcaldía número 2020002338 de fecha 21 de septiembre de 2020 y publicadas en extracto en el Boletín Oficial de la Provincia número 116 de fecha 26 de septiembre de 2020, del proceso selectivo para la provisión con carácter laboral temporal de un/a Agente de Igualdad mediante concurso-oposición en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar tal y como sigue:

Donde dice: "Base 2.1 e). Requisitos generales:

Titulación: Estar en posesión del título de Diplomatura/Licenciatura o grado en Psicología, Sociología, Trabajo Social o Educador Social o haber finalizado los estudios y abonados los derechos correspondientes para su obtención."

Debe decir: "Base 2.1 e). Requisitos generales:

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Diplomatura, Licenciatura o Grado, o haber finalizado los estudios y abonados los derechos correspondientes para su obtención, antes de la finalización del plazo de presentación de instancias."

Debido a dicha corrección de las bases se abrirá nuevo plazo de presentación de solicitudes de 10 DÍAS HÁBILES contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Las solicitudes presentadas con anterioridad a la publicación del anuncio de la modificación de las bases, se entenderán presentadas en plazo a todos los efectos sin que sea necesario presentarlas nuevamente.

Dichas bases para participar en la convocatoria se encuentran publicadas en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y sede electrónica del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, en su apartado Oferta Pública de Empleo.

Contra este acto administrativo, que es definitivo en vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio. Alternativamente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación.

Si se opta por la interposición del recurso de reposición en vía administrativa, transcurrido un mes desde su interposición sin que haya sido resuelto, se entenderá desestimado por silencio administrativo y a partir del día siguiente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de seis meses. No obstante, se podrá ejercitar cualquier otra acción que se considere conveniente.

En Oropesa del Mar a 4 de diciembre de 2020.
La Alcaldesa-Presidenta
Fdo.: María Jiménez Román.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04694-2020

OROPESA DEL MAR/ORPESA*Acuerdo sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio del ayuntamiento de Oropesa del Mar*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 7 de agosto de 2020 ha aprobado el Acuerdo sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio de este Ayuntamiento, que literalmente se transcribe;

ACUERDO SOBRE LAS NORMAS REGULADORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE OROPESA DEL MAR**INDICE****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1: Ámbito Personal

Artículo 2: Ámbito Temporal

Artículo 3: Comisión de interpretación, seguimiento y vigilancia del Acuerdo

Artículo 4: Mesa General de Negociación

CAPITULO II**CALENDARIO, JORNADAY HORARIO LABORAL**

Artículo 5: Calendario Laboral

Artículo 6: Jornada Laboral

Artículo 7: Horario Laboral

Artículo 8: Descanso semanal

Artículo 9: Control de horario

Artículo 10: Justificación de las ausencias

Artículo 11: Medidas de Conciliación

CAPITULO III**PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

Artículo 12: Permisos y Licencias

Artículo 13: Vacaciones anuales

Artículo 14: Permisos Sindicales

CAPITULO IV**CONDICIONES PROFESIONALES**

Artículo 15: Organización

Artículo 16: Provisión de puestos de trabajo

Artículo 17: Promoción profesional del personal funcionario

Artículo 18: Planificación de la carrera profesional

Artículo 19: Movilidad del personal al Servicio del Ayuntamiento

Artículo 20: Promoción y Selección

Artículo 21: Prevención del acoso laboral o sexual en el trabajo

CAPITULO V**CONDICIONES ECONOMICAS**

Artículo 22: Régimen de retribuciones

Artículo 23: Condiciones económicas

Artículo 24: Reconocimiento de servicios prestados y antigüedad

Artículo 25: Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 26: Indemnización especial

Artículo 27: Gratificaciones

CAPITULO VI**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Artículo 28: Composición del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 29: Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 30: Uniformidad-Indumentaria en el trabajo

Artículo 31: Vigilancia de la Salud

Artículo 32: Protección de la maternidad y de la lactancia natural

CAPITULO VII**DERECHOS SINDICALES**

Artículo 33: Información sindical

Artículo 34: Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados

Artículo 35: Tablón de anuncios

Artículo 36: Derecho de reunión

Artículo 37: Derecho de huelga

CAPITULO VIII**BAJAS LABORALES**

Artículo 38: Baja por incapacidad laboral transitoria (ILT)

CAPITULO IX**DERECHOS SOCIALES**

Artículo 39: Prestaciones sociales

Artículo 40: Anticipo reintegrable sin interés

CAPITULO X**FORMACION**

Artículo 41: Cursos de formación

CAPITULO XI**PROTECCION AL TRABAJADOR**

Artículo 42: Seguro de responsabilidad Civil. Por muerte o invalidez. Riesgos

Artículo 43: Asistencia y defensa letrada

DISPOSICIONES TRANSITORIA, FINALES Y DEROGATORIA**TEXTO**

El presente acuerdo ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y los artículos 33 a 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, en relación con los artículos 153 y 154 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, Ley reguladora de la Función Pública Valenciana y la Disposición Adicional Séptima de dicha norma, a la que remite el artículo 3 del texto legal.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Ámbito Personal**

1. El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos funcionarios que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar y será de aplicación a la totalidad de dichos empleados, cualquiera que sea su centro de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público (TREBEP), el presente Acuerdo tendrá la consideración y efectos previstos en aquel artículo para los empleados públicos.

2. En todo aquello que no esté previsto en el presente acuerdo, se aplicarán además las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, así como los reglamentos de funcionamiento de los diferentes servicios y/o colectivos, y sus modificaciones, cuando hayan sido elaborados y negociados entre la Corporación y la Mesa General de Negociación.

3. Se tratarán en el marco de la Mesa de Negociación, para su posible incorporación a las presentes normas reguladoras, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, tanto en la Mesa General de la Función Pública Estatal como entre los sindicatos más representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y/o la FVMP (Federación Valenciana de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que modifiquen o mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2.- Ambito Temporal

1. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez aprobado por el pleno, hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose tácitamente por anualidades completas, de no mediar denuncia expresa por escrito por alguna de las partes en el plazo de dos meses antes de su vencimiento pactado o de la prórroga e vigor y en todo caso continuando su vigencia hasta la firma y aprobación de un nuevo acuerdo.

2. En caso de necesaria revisión de alguno de sus contenidos por fuerza legal o apreciación de defecto por transcurso del tiempo, las partes quedan obligadas a una nueva negociación dentro de los tres meses siguientes a la pérdida de la vigencia.

3.- En el supuesto de que, por acto de la Administración del Estado y/o de la Comunidad Autónoma, y/o, en su caso, de la Administración de Justicia, se impida la vigencia del presente Acuerdo, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, debiéndose iniciar una nueva negociación en su caso, en el plazo de 15 días desde la notificación de la resolución, únicamente de las condiciones de trabajo afectadas.

4. Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Ordenamiento Jurídico.

5. Cualquier pacto o disposición legal posterior que se considere más favorable por ambas partes, prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Artículo 3.- Comisión de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Acuerdo.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales, designados/as por éstas, firmantes del presente Acuerdo.

2. Quedará constituida en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón.

3. Estará formada de manera paritaria, la mitad en representación de la Corporación y la otra en representación de los sindicatos en proporción a su representatividad -uno por cada uno de los sindicatos con representación en el Ayuntamiento y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su cumplimiento, conforme al espíritu que informa el Acuerdo. A la citada Comisión podrán comparecer asesores designados por la Corporación o sindicatos con participación en la misma.

4. Los miembros de la Comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma que permita resolver con agilidad y premura cuantas cuestiones debe tratar.

5. Entre los miembros de la Comisión se designará un Presidente y un Vicepresidente, realizando funciones de secretario un funcionario del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, siendo responsabilidad del secretario levantar acta de las reuniones.

6. Ante los supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Acuerdo por parte de la Comisión, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, según lo establecido en la legislación vigente.

7. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo, por una parte, de la mitad más uno de los representantes de la parte sindical y, por otra, de igual número de concejales. Los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría de los asistentes, siendo dichos acuerdos propuestos al Pleno del Ayuntamiento para su posterior aprobación.

8. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días laborales, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente. Se levantará acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos, de las cuales se facilitará copia a los miembros de esta Comisión. Las reuniones de esta Comisión se convocarán siempre con 3 días hábiles de antelación y por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

9. La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, lo antes posible.

10. Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

a) Informar de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

b) De igual forma esta Comisión efectuará la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo y cualesquiera otras que expresamente se señalen en el mismo o que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

11. De forma eventual, a esta Comisión Paritaria podrán asistir aquellas personas que, por razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente requerir por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados.

12. En lo no previsto en el presente Acuerdo, en cuanto al Procedimiento Administrativo Común y Régimen jurídico se estará a lo dispuesto en las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre, respectivamente.

Artículo 4.- Mesa General de Negociación

1. Se constituye al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, con carácter permanente, la Mesa General de Negociación, que estará formada por miembros de la Corporación y los Sindicatos con representatividad en ese ámbito.

La Mesa General de Negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo el régimen y frecuencia de sesiones ordinarias y extraordinarias. En el caso de las sesiones extraordinarias, éstas serán convocadas por la Presidencia con tal carácter.

2. En lo no previsto en el presente Acuerdo, en cuanto al Procedimiento Administrativo Común y Régimen jurídico se estará a lo dispuesto en las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre, respectivamente.

3. Se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del ayuntamiento de Oropesa del Mar que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de puestos de trabajo.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de previsión social complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente de la misma por acuerdo de las Organizaciones Sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

5. Las cuestiones específicas de la Policía Local se tratarán de forma previa en el Consejo de Policía para su posterior negociación y acuerdo en la Mesa General de Negociación.

CAPITULO II.- CALENDARIO, JORNADAY HORARIO LABORAL

Artículo 5.- Calendario Laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento aprobará anualmente su calendario y jornada laboral con sujeción a la normativa vigente y previa negociación, en todo caso, con la Mesa General de Negociación, durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior.

2. Tal calendario se determinará en función del número de horas anuales, sin que en ningún caso su distribución y aplicación pueda modificar el número de días de vacaciones, con las siguientes salvedades:

a) Fiestas de carácter oficial.....12

b) Fiestas de carácter local..... 2

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán fiesta para todos los servicios. Si por alguna circunstancia fuese necesario prestar servicios en alguna de las áreas de esta administración, el personal que lo realice, recuperará dicha fiesta, a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada, distribuidas a su conveniencia a lo largo del año siguiente, respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con un festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días adicionales de permiso por asuntos propios.

3. Estas normas se aplicarán en forma tal que la prestación de todos los servicios esenciales a cargo del Ayuntamiento queden garantizados.

Artículo 6.- Jornada Laboral

1. La duración de la jornada laboral general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, o las que establezca la legislación vigente.

En todo caso se aplicarán las mismas normas de reducción de jornada que para la Administración del Estado.

No obstante lo anterior, en el caso de que se cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018 de 3 de julio, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 2018, el Ayuntamiento podrá establecer en su calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas.

2. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación o perfeccionamiento profesional organizados por cualquier administración pública, Colegios Oficiales, Cámara de Comercio y Organizaciones Sindicales, o por el Ayuntamiento en materia de formación continua computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral, reduciéndose aquélla en caso necesario para asistir al curso.

La solicitud deberá efectuarse por escrito ante el Jefe de la Unidad Administrativa que, en cada caso, corresponda, y con una antelación de quince días naturales a aquel en que deba comenzar el curso de que se trate, o en el momento de tener conocimiento de su admisión. La concesión o, en su caso, la denegación de asistencia, debidamente motivada, deberá comunicarse por escrito al solicitante dentro de los siete días naturales siguientes a la fecha de la respectiva solicitud.

Todos los empleados públicos podrán realizar, antes de finalizar cada año, hasta 40 horas de formación fuera de la jornada de trabajo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo. Dichos cursos deberán tener relación con el puesto de trabajo y su realización deberá acreditarse con el diploma o certificado expedido por la entidad que lo imparta.

La realización de tales cursos deberá ser autorizada, con carácter previo, por el jefe de la unidad administrativa y concejal delegado del área correspondiente. La denegación, en su caso, deberá estar motivada.

Igualmente, computará como tiempo efectivo de trabajo el destinado fuera de la jornada laboral a la realización de revisiones médicas periódicas promovidas por el Ayuntamiento, el dedicado a la prueba de la uniformidad y finalmente, el empleado en reuniones de trabajo convocadas por el propio Ayuntamiento de Oropesa del Mar. En este caso, deberá justificarse la convocatoria, indicando la hora de inicio y finalización de la reunión, con la firma del responsable jerárquico que la haya promovido.

3. Respecto de las reducciones de la jornada de las/os empleados/as públicos/as, se estará a lo dispuesto en la normativa

4. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo. A estos efectos el personal se organizará en turnos, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

El disfrute de este descanso será flexible dentro de la jornada de trabajo con el fin de garantizar que los colectivos que, por la índole de la prestación de su servicio, no puedan abandonar su puesto de trabajo en supuestos específicos, puedan acomodar dicha pausa dentro de las características de su jornada.

Las jefaturas de los servicios y de las unidades administrativas que presenten dichas circunstancias especiales, preverán en la organización de sus servicios cobertura suficiente para garantizar la realización de dicha pausa.

Artículo 7.- Horario Laboral.

1. La jornada semanal de trabajo establecida se realizará con carácter general de Lunes a Viernes, ambos inclusive, en régimen de horario flexible, en los siguientes servicios:

- Oficinas de la Casa Consistorial.
- Sección Administrativa que no realice turnos de la Policía Local.
- Resto de servicios no ubicados en la Casa Consistorial que realicen labores de oficina y no tengan aprobados horarios especiales o no estén sometidos a régimen de turnos.

2. Los empleados públicos, siempre que los servicios lo permitan, podrán optar por la flexibilidad de la siguiente forma:

a) Tiempo fijo o estable. La parte principal del horario, llamada tiempo fijo o estable, será de 5 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce horas (9:00 y las 14:00 horas), de Lunes a Viernes.

b) Tiempo de flexibilidad o variable. La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo fijo o estable y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral en vigor, se podrá cumplir en las siguientes franjas horarias:

- De lunes a viernes de las siete y las nueve horas (7:00 a 9:00 horas).
- De Lunes a Viernes de catorce a diecinueve horas (14:00 a 19:00 horas).

El cumplimiento estricto del horario y, en su caso, la necesidad de recuperación o compensación del mismo, se liquidará anualmente, de modo que a 31 de diciembre todos los empleados hayan cumplido con la jornada establecida en esta disposición.

3. El calendario laboral que se apruebe para cada ejercicio, en la forma que se regula en el art 4 del presente texto, podrá establecer otras medidas de flexibilidad horaria.

4. El horario para el personal de vía pública será de lunes a viernes, de 7:30 horas a 15:00 horas en el período comprendido entre los días 1 de enero al 15 de junio, ambos inclusive, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre (horario de invierno). Entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, este personal realizará su jornada entre las 6,30 y las 14:00 horas. En todo caso, el horario podrá ser modificado previa negociación de los trabajadores con la Jefatura del Servicio y en la Mesa General de Negociación.

5. Se excluye de este horario a todo aquel personal, que por razón de la actividad desempeñada, haya de realizar uno distinto.

El horario de trabajo de este personal se determinará anualmente, durante los meses de diciembre y enero, mediante la elaboración del correspondiente calendario laboral de los distintos horarios de trabajo que deberán ser aprobados antes del 31 de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación.

En todo caso, el cómputo del horario no podrá exceder del que se establezca por la Administración competente.

6. En cómputo anual, el horario será igual para todos los trabajadores.

7. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos, el horario que se deba realizar se adaptará a las características del servicio. Será elaborado anualmente por el Jefe del Servicio previa negociación con la Mesa General de Negociación y será aprobado por la Alcaldía-Presidencia, adjuntándose a este acuerdo los turnos para cada año en forma de anexo.

8. Los horarios de trabajo de los diferentes servicios del Cuerpo de la Policía Local, a excepción de la Unidad Administrativa que no realice turnos, será establecido por la Alcaldía Presidencia a propuesta del Jefe del Cuerpo, oído el Consejo de Policía, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 c) del Decreto 19/2003 de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, así como lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público o disposición legal que lo sustituya, previa negociación en la Mesa General de Negociación.

9. Los cambios de turno entre trabajadores deberán comunicarse con la suficiente antelación al Jefe de Servicio o al Concejal delegado correspondiente, a fin de que no se produzcan disfunciones en la prestación del servicio de que se trate.

Del mismo modo, los cambios de turno realizados por el jefe de servicio o el concejal.

10. Cualquier otro horario especial no indicado anteriormente se establecerá previa negociación con la Mesa General de Negociación. El resultado de las negociaciones figurará como anexo al presente Acuerdo. Tras la negociación y aceptación por parte de los sindicatos, y con el acuerdo de la Corporación, el personal adscrito a los servicios afectados estará obligado a su cumplimiento.

Artículo 8.- Descanso Semanal

1. El personal funcionario del Ayuntamiento de Oropesa del Mar tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso por la Comisión Paritaria, preferentemente en sábados y domingos.

Como máximo se trabajarán dos fines de semana continuados y, en ningún caso, más de dos al mes, salvo pacto en contrario.

El colectivo de la Policía Local, en cuanto al descanso semanal, se regirá por la legislación específica.

2. Para el resto de personal que presta servicios en régimen de jornada de trabajo en turnos rotativos, la modificación de estos turnos, si la hubiere, deberá ser negociada por el Concejal delegado, jefe del servicio, sindicatos y en la Mesa General de Negociación; notificándose dicha modificación con un mes de antelación a las personas afectadas.

3. Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo o disposición legal en contrario.

Artículo 9.- Control de Horario

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo, correspondientes a su modalidad de jornada, mediante los sistemas establecidos al efecto por el órgano competente. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento.

2. Los Jefes de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado a la unidad que lo tenga como competencia. La responsabilidad sobre el seguimiento de los sistemas de control horario por parte del personal a sus órdenes recaerá directamente sobre los Jefes de las Unidades Administrativas correspondientes.

3. Las ausencias durante la jornada de trabajo como consecuencia de los permisos o licencias legalmente establecidos, durarán el tiempo indispensable para su realización.

4. Se aprobará una instrucción de control de horario y jornada mediante Resolución de Alcaldía y previa negociación con la Mesa de Negociación.

Artículo 10.- Justificación de las Ausencias

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

1. Los días de ausencia al trabajo por parte de las/os funcionarias/os municipales del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, a partir del quinto día, incluido, a lo largo del año natural, motivados por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, ni se acompañen del preceptivo justificante, comportarán una reducción de retribuciones del 50 %.

2. De los cuatro días de ausencia a los que a lo largo del año no se aplicará la deducción prevista en el apartado anterior, las ausencias en días consecutivos, como máximo, podrán ser de tres y en todo caso, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Ayuntamiento, como máximo, hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, se deberá requerir justificante expedido por el facultativo competente.

3. Si el Ayuntamiento tuviera dudas sobre una presunta utilización fraudulenta de los períodos de incapacidad temporal, podrá ordenar el oportuno reconocimiento médico por otro facultativo. En este caso el Ayuntamiento dará cuenta a la Comisión Paritaria.

4. Se creará una Comisión del Seguimiento del Absentismo compuesta por dos miembros de la corporación, el responsable de recursos humanos o en quien delegue y el Jefe de la Unidad Administrativa afectada y dos representantes de la Junta de Personal. Se diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal será igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

5. Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

Artículo 11.- Medidas de Conciliación**1. Flexibilidad horaria**

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 7 del presente acuerdo, respecto del horario laboral, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Dos horas diarias en el caso de ser padre o madre de una familia numerosa de categoría especial, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de 12 años.

d) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

e) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

f) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

g) Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

h) El personal víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo.

i) Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

2. Reducción de jornada

a) Las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquel, para las empleadas víctimas de violencia de género previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

b) En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, la/el funcionaria/o podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas de lunes a viernes, percibiendo el 75 % de sus retribuciones.

CAPITULO III.- PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**Artículo 12.- Permisos y Licencias**

A los efectos de los dispuesto en este acuerdo, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según se dispone en la normativa vigente. Se considera familiar el cónyuge, la cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padre y madre, hijo e hija, padre y madre políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o el hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as, nietos/as; o por afinidad: hermanos/as, abuelos/as del cónyuge o la cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

f) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o si el tratamiento se recibe en el hospital, informe facultativo del médico responsable del paciente.

- g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.
Las anteriores circunstancias deberán ser acreditadas según se establece en la normativa vigente.

1. PERMISOS

1.a) Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

1.b) Permiso por matrimonio o unión de hecho

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

1.c) Permisos por técnicas prenatales

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. También en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las funcionarias/os tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada laboral.

1.d) Permisos por maternidad biológica

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

1.e) Especialidades del permiso por maternidad biológica

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

1.f) Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros.

Por nacimiento de hijos o hijas de manera prematura o que por cualquier otra causa deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

1.g) Permiso de adopción o acogimiento de menores

Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

a) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta los seis años.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso de adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

1.h) Permiso de adopción internacional

El personal tendrá derecho, además del regulado en el apartado anterior, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen del menor.

El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el periodo en el que se disfrute de este permiso.

1.i) Permiso por lactantes

El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

1.j) Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la hija/o menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la administración sanitaria y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En el caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, por éstos se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

1.k) Permiso por paternidad

El permiso de paternidad o por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a: tendrá una duración de 8 semanas o lo que establezca la legislación vigente, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por maternidad biológica, por adopción o acogimiento de menores, por adopción internacional y por lactancia. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los permisos por maternidad biológica, por adopción o acogimiento de menores y el de paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo del disfrute del permiso.

Los/as funcionarios/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables que antes del disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de seis semanas, o los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en las letras g) y h). Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

1.l) Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

1.m) Permiso médico y asistencial

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de su cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad a:

* Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

* Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

* Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado anterior durarán el tiempo indispensable para su realización.

Las visitas al médico en las franjas horarias del conceptualizado como "horario flexible" se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que el facultativo o, en su caso, personal dependiente de la institución sanitaria, justifique los horarios de inicio y fin de la consulta médica.

1.ñ) Permiso por fallecimiento

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado consanguinidad o afinidad el permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondería realizar ese día.

Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

1.o) Permiso por accidente o enfermedad grave

Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad, según normativa vigente aplicable.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el de la letra m). permiso por fallecimiento.

Este permiso será aplicable a los supuestos en que se justifique una enfermedad grave por el órgano competente, un ingreso hospitalario u hospitalización domiciliaria o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

En caso contrario este permiso tendrá la misma duración que el ingreso hospitalario a no ser que medie certificado de gravedad.

Para el cómputo de plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante

1.p) Reducción de jornada por enfermedad grave de familiar de primer grado

El empleado público podrá solicitar una reducción de jornada hasta el 50 % de la pactada en el presente acuerdo, con derecho a remuneración para atender al cuidado de familiares de primer grado afectados de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada tendrá una duración máxima de 1 mes.

Si el normal funcionamiento del servicio lo permite, esa reducción de jornada podrá disfrutarse de modo acumulado, por días, librando al empleado hasta un máximo de 15 días naturales.

En el supuesto de que hubiese más de un titular del derecho por el mismo hecho causante, el período de reducción de jornada se distribuirá a prorrata entre los diferentes titulares, sin que en su conjunto el plazo de reducción de jornada exceda de 1 mes; o en su caso de 15 días naturales.

1.q) Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

1.r) Permiso traslado de domicilio habitual

El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo, o declaración responsable.

Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

1.s) Permiso por deber inexcusable

Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable para:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimientos de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal/a, así como de diputado/a.
- d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Este permiso podrá disfrutarse mediante libranza de la noche anterior cuando el funcionario preste servicios en turno de noche.

1.t) Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos establecidos en la normativa vigente.

1. u) Por cuidado de menores de tres años.

El personal que tenga a su cargo menores de hasta 3 años, podrá disfrutar de un permiso de una hora al inicio de la jornada laboral con la finalidad de atender al menor antes de dejarlo al cuidado del centro o cuidadores/as que lo atiendan.

En el caso de que el menor esté a cargo de dos personas que presten servicios en el Ayuntamiento, solo una de ellas podrá hacer uso de este permiso.

El disfrute de este permiso es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada.

Para el personal que trabaja en régimen de turnos se establecerá reglamentariamente el disfrute de este permiso, atendiendo a las especiales circunstancias del servicio y al fundamento de este permiso.

1.v) Permiso para la protección y asistencia social integral

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el funcionariado que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análogo afectividad, y los hijos y las hijas de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de funcionariado y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la ley 29/2011, de 22 de septiembre (la ley 18062/2011), de reconocimiento y protección integral de las víctimas de terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se le concede, ya que por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

1.z) El personal tendrá derecho al disfrute de cualquier otro permiso que se establezca por la normativa aplicable en los términos que esta determine.

2. LICENCIAS RETRIBUIDAS

2.a) Licencia por asuntos propios

Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, o los que autorice la legislación vigente.

En cuanto a los días adicionales de asuntos propios por antigüedad se establecen 2 días adicionales por asuntos particulares al cumplir el 6º trienio y se incrementará en 1 día adicional más por cada trienio cumplido a partir del 8º trienio.

El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

La administración, si es el caso y previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicha licencia a razón de 1 día por cada dos meses completos trabajados.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.

Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un 1 día por cada 2 meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Cada año natural, y como máximo se concederá un día de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas.

2.b) Licencia por cursos externos

El órgano competente podrá conceder hasta cuarenta horas al año por la asistencia a curso de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

2.c.) Licencia por estudios

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Oropesa del Mar podrá conceder al personal funcionario, previo informe favorable del Departamento de Personal y aceptado por la Concejalía de Personal, licencia de hasta 12 meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones Públicas.

La materia elegida por la/el interesada/o de la que se requiere que sea de interés para la mejora de la calidad y prestación del servicio público debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte del beneficiaria/o de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este apartado se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Dicha licencia se podrá solicitar cada 5 años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

2. d) Licencia por estado de gestación

Las empleadas públicas en estado de gestación dispondrán de permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

3. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

3.a) Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos.

Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, 3 días laborables entre el periodo que se solicita y el anteriormente disfrutado.

3.b) Licencia por interés particular

Con una duración máxima de 6 meses cada tres años, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, previo informe del Departamento de Personal y conformidad de la Concejalía de Personal, podrá conceder licencia por interés particular.

Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de 30 días y deberá resolverse, como mínimo, con 15 días de antelación de dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De lo anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.c) Licencia por enfermedad de familiares

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de 1 año.

El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de la antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

3.d) Licencia para perfeccionamiento profesional

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La Administración mantendrá al personal en alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 13.- Vacaciones

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan establecerse para los horarios especiales.

En cuanto a los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se establecen un máximo de 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos y según la siguiente tabla:

Años de servicio	Días hábiles de vacaciones
15 años	23 días hábiles
20 años	24 días hábiles
25 años	25 días hábiles
30 años	26 días hábiles

Los días adicionales de antigüedad se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización de la jefatura del servicio respectivo y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, y preferentemente en el periodo de junio a septiembre.

No podrán, en ningún caso, ser acumuladas a las siguientes, ni susceptibles de compensación económica, excepción hecha de los supuestos de finalización de contrato.

Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad, paternidad, acogimiento o adopción, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad, paternidad, acogimiento o adopción, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

El periodo de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento, adopción, y días de asuntos propios, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

El personal interino tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

El órgano competente del Ayuntamiento, previa negociación con la Mesa de Negociación, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta razonada del Jefe/a de la Unidad Administrativa de que se trate, en aquellos servicios que por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial.

El personal elevará al responsable de su unidad administrativa una comunicación formal en la que expresará su opción personal para disfrutar el periodo de vacaciones anuales, recibidas las opciones se resolverá sobre el periodo de vacaciones anuales de cada empleado/a público a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad, todo ello se trasladará al servicio de Recursos Humanos Municipal.

En el caso de que, por razones justificadas, cualquier empleado deseara alterar el periodo de vacaciones ya concedido, podrá solicitar su cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente, tramitada a través del responsable de su unidad, que adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado. En caso de denegación por la administración del periodo de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

- El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal, fijándose nueva fecha de inicio atendiendo al interés del empleado público.

En los supuestos de enfermedad o accidente grave que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica se suspenderá el cómputo del periodo de vacaciones, y se reanudará una vez dado de alta el empleado público fijándose nueva fecha.

b) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta el hijo cumpla 12 meses; también y por el mismo periodo, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tenga a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros empleados/as públicos.

c) En caso de interrupción de vacaciones a requerimiento de la jefatura del servicio, se compensará al personal con el doble del periodo trabajado. La interrupción deberá solicitarse por escrito a la Concejalía delegada, en el que figurará su motivación, efectuada por la jefatura del servicio.

d) Aquellos trabajadores que en sus días de vacaciones tengan que acudir al juzgado por asuntos derivados de sus servicios con el Ayuntamiento, serán compensados con el doble del periodo. Se incluyen días libres unidos a días de vacaciones que tuvieren que romper planes establecidos (ejemplo un viaje).

Para determinar dentro de un servicio administrativo los turnos de vacaciones, se procederá procurando que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con los empleados públicos, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por el responsable de la unidad administrativa.

En el servicio de la Policía Local las vacaciones se realizarán conforme al organigrama que cada año, se apruebe por la Alcaldía-Preidencia del Ayuntamiento previa negociación en el Consejo de la Policía Local y su ratificación en la Mesa General de Negociación.

Artículo 14.- Permisos Sindicales

1. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que establece el TRE-BEP, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público y la ley Orgánica de Libertad Sindical L.O 11/1985 de 2 de agosto.

2. Los delegados sindicales que puedan nombrar las centrales sindicales de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 10 de la L.O 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, gozarán de las mismas licencias y permisos que los delegados de personal que correspondan.

CAPITULO IV.- CONDICIONES PROFESIONALES

Artículo 15.- Organización.

Corresponde a la Corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo; estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos, así como la simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

Los cambios organizativos que afecten al personal por aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este acuerdo, bien por decisión municipal, bien por aplicación de una norma de carácter imperativo, se someterán a informe previo de la Comisión Paritaria y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, y se trasladarán para su negociación a la Mesa General de Negociación, siempre con la mayor diligencia posible.

Artículo 16.- Provisión de puestos de trabajo

En todo lo referente a la selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (TREBEP), la Ley 10/2010, de 9 de junio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la función Pública Valenciana, el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, los artículos 21.1g) y h), 90, 91, 100, 101 y 102 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, que aprueba las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la administración local y demás normativa de legal aplicación.

Artículo 17.- Promoción profesional del empleado público.

El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la corporación establecerá mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional, de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento del personal con la mejora de la prestación del servicio público.

La promoción profesional del personal funcionario de carrera se llevará a cabo mediante la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, consistente en la profesión profesional a través de un sistema de grados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

- Carrera vertical, basada en la adquisición de un mayor nivel competencial, mediante la obtención de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

- Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, dentro de su mismo itinerario profesional.

- Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.

Artículo 18.- Planificación de la carrera profesional.

Tras la firma del presente acuerdo se creará una comisión de participación sindical para el estudio y aplicación del desarrollo de la carrera profesional.

Artículo 19.- Movilidad del Personal

1. Criterios generales.

Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

a) Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquél se adscribe.

b) La provisión definitiva de un puesto de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo y preferentemente por el sistema de concurso, asimismo se podrá proveer provisionalmente los puestos de trabajo en las formas previstas en la normativa vigente.

c) En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño, que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es necesario para la profesionalización de la Administración. Este sistema debe permitir un mayor estímulo para la promoción fomentando a su vez la responsabilidad de la jefatura de las unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

2.- Movilidad y traslados de los/as empleados/as públicos del ayuntamiento.

En la movilidad de los/as empleados/as públicos, se debe de garantizar la reasignación de las vacantes no ocupadas. Se convocará concurso de traslados de puestos definitivos de la Relación de Puestos de Trabajo, con el fin de reasignar las plazas vacantes no ocupadas cuando que se pretendan ocupar.

Todas las movilidades deberán de ser llevadas a Mesa General Negociación, para ser consensuadas.

a) Movilidad mediante concurso de méritos:

1.- La forma general de proveer los puestos de trabajo será la de concurso de méritos.

2.- Los puestos que no estén ocupados, serán ofertados mediante concurso de méritos entre personas que reúnan los requisitos en ese grupo o categoría.

3.- Las convocatorias de concursos serán públicas y comprenderán con carácter general todos los puestos de trabajo que no tengan empleado adscrito.

4.- Se elaborarán unas bases generales que fijarán los méritos a tener en cuenta en los concursos de provisión y que se aprobarán por la Corporación previa negociación en Mesa General Negociación.

b) Movilidad por motivos de salud

1.-El personal podrá pasar a realizar servicios adecuados a su situación en otras áreas del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, sin perjuicio de su comprobación por el personal médico que la Corporación designe.

El cambio de actividad por enfermedad se tramitará previa solicitud de las personas interesadas, a través de la Comisión Paritaria y podrá ser de carácter temporal o definitivo, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

A estos efectos se entiende por capacidad la definida en la Ley General de la Seguridad Social.

El personal incurso en esta definición será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas sin reducción salarial alguna.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de la Comisión Paritaria.

La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

2 - Las trabajadoras, cuando por prescripción médica así lo recomiende, podrán solicitar durante el embarazo el traslado o adaptación del puesto de trabajo, a uno acomodado a su situación física dentro de su categoría profesional y durante el tiempo que dure su estado.

La trabajadora al finalizar la baja por maternidad, tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo que ocupaba en el momento de causar baja por dicha contingencia.

c) Movilidad por violencia de género

1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala o, en su caso, categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, podrá ser adscrita a otro puesto del mismo grupo o subgrupo profesional al que pertenece, sin que en ningún caso el traslado suponga menoscabo de sus derechos económicos. A tal efecto, se le deberán comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en aquellas que la interesada expresamente solicite. En este sentido se estudiará la posibilidad de realizar convenios de colaboración con otras administraciones públicas.

2. Este traslado tendrá la consideración de forzoso, a efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados y su duración vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo.

3. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género, o cualquier oficial que acredite dicha circunstancia.

4. En las actuaciones relacionadas con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia y custodia.

5. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal interino.

d) Movilidad forzosa

1.- El personal público que cese en su puesto de trabajo por supresión del mismo, por el motivo que fuere, será destinado a otro de la misma naturaleza, cuerpo agrupación profesional o escala a la que perteneciera y del mismo nivel retributivo.

2.- Cuando se acredite que, por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura por algunos de los sistemas de movilidad voluntaria previstos podrá realizarse una adscripción con carácter temporal en los términos que se establezcan reglamentariamente, teniendo en cuenta lo siguiente:

a. en primer lugar se designará por la corporación el departamento que por razones del servicio se elija para seleccionar al empleado al que se realice la adscripción temporal.

b. Dentro del departamento y en caso que hayan varios empleados/as de la categoría cuya adscripción se requiere, será trasladado el de menor antigüedad en la administración y en caso de empate el de menos formación.

c. Si el puesto desempeñado por traslado forzoso tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del puesto del que es titular, dicho empleado/a percibirá las retribuciones íntegras del puesto que desempeña anteriormente al traslado temporal, en los términos y con los requisitos previstos legal y reglamentariamente.

Estas situaciones se revisarán anualmente. En lo no regulado en el presente acuerdo se estará a lo que dispone el Decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad del Personal de la Función Pública Valenciana.

Artículo 20.- Promoción y Selección

1. Promoción.

El Ayuntamiento facilitará la promoción profesional, consistente en el ascenso desde una categoría profesional a otra inmediatamente superior, mediante el procedimiento selectivo correspondiente. El personal deberá poseer para ello la titulación exigida, y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Corporación de conformidad con las normas legales.

En relación a la promoción interna horizontal se estará a la normativa que se dicte en desarrollo del TREBEP.

2 Selección de personal.

Para el acceso a la función pública, es decir, para ocupar una plaza en la plantilla de este Ayuntamiento, además de los requisitos exigidos en la legislación vigente, será necesario superar las pruebas de acceso que en cada caso se establezcan en los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso.

Se dará cuenta a la representación sindical sobre las bases elaboradas para selección de personal, al objeto de que sean negociados los criterios generales de las mismas.

Será objeto de negociación entre las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar y la Administración, la determinación de aquellos puestos de trabajo, que obligatoriamente deben ser cubiertos por personal trabajador funcionario o personal laboral fijo.

Se procederá en el plazo máximo de 2 años desde la entrada en vigor del presente acuerdo a la adaptación del personal a la naturaleza de los puestos de trabajo que desempeña.

3. Oferta de Empleo Público.

De conformidad con los art. 69, 70, 71 del texto refundido del TREBEP, Real Decreto- Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, será objeto de negociación entre la Administración y la parte social, aquellas medidas previstas para la planificación de recursos humanos así como la preparación de los planes de oferta pública de empleo, que estará compuesta por las vacantes que no puedan ser cubiertas con el personal existente en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

4. Medidas para evitar la precariedad en el empleo.

Durante la vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de estos problemas durante el referido período y en función de las posibilidades legales.

Cuando la legislación lo permita se convocarán estas plazas mediante los procesos especiales de consolidación en la condiciones estipuladas en un plan de ordenación de recursos humanos, que se aprobará en el seno de la MGN. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes acuerdos, con el criterio de haber superado un proceso selectivo respetuoso con los principios del TREBEP y resto de normativa de aplicación.

Deberán confeccionarse bolsas de trabajo temporal para aquellos puestos de trabajo que tengan un volumen significativo de contratación. Se aprobarán urgentemente unas normas de constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo, previa negociación en el marco de la Mesa General del Negociación.

5. Gestión de los servicios públicos.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo por las Administración Local que los preste. Para ello ampliará progresivamente los recursos humanos destinados a fines sociales y de atención ciudadana, en la medida en que lo permita la legislación vigente. Las Corporaciones Locales que por circunstancias específicas y/o excepcionales varíen la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya vinieran prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otra de cualquier Servicio o Entidad Municipal, estarán obligadas a reubicar al personal del servicio afectado a otro servicio o dependencia de la administración.

Artículo 21.- Prevención del acoso laboral o sexual en el trabajo.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de abuso laboral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual o laboral en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

A tal fin se establecerá un procedimiento para la presentación de quejas que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de los trabajadores y trabajadoras además se redactará un protocolo de actuación ante dichas quejas.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22.- Régimen de retribuciones.

1. Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo le serán de aplicación las retribuciones básicas fijadas por la Ley General de Presupuestos para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Las retribuciones complementarias (nivel de complemento de destino y complemento específico) serán las fijadas en la Relación de Puestos de Trabajo que, previa negociación, se aprueba para cada ejercicio económico.

2. Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada Grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de turnicidad, festividad, nocturnidad y jornada partida, serán las mismas que las establecidas para los puestos similares ocupados por funcionarios.

3. Las retribuciones del personal experimentarán el incremento anual fijado por Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Aprobado el presente Acuerdo, se refundirá cualquier régimen retributivo existente diferente al previsto en el mismo, transformándolo en el que se establece en éste y sin disminución en cuantía de las retribuciones de la persona afectada.

4. Fondos de mejora y compensación: En el caso que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana creen un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados la entidad local creará un fondo similar cuya distribución retributiva será negociada en la Mesa General de Negociación.

Artículo 23.- Condiciones Económicas

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo. La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará en la Relación de Puestos de Trabajo y en la Valoración del puesto de trabajo mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo de cualquier empleado, tanto la Corporación como las centrales sindicales representativas en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar podrá solicitar la adaptación de la ficha técnica de la Relación de Puestos de Trabajo de dichos puestos, a cuyo fin se convocará la Mesa General de Negociación en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la propuesta.

Artículo 24.- Reconocimiento de servicios previos y antigüedad.

Serán de aplicación a todos los/las empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento, personal funcionario, interino, y personal laboral fijo o temporal e indefinido no fijo en plantilla, los derechos económicos reconocidos, en cuanto a reconocimiento de servicios prestados en cualquier Administración Pública, previa solicitud del interesado.

La antigüedad se retribuirá por trienios vencidos en las cuantías que se fijan anualmente en los Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación a partir del mes siguiente en que se perfeccionen.

La retribución por trienios será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con periodos de interrupción de contratos, abonándose también al personal laboral y al personal temporal.

Artículo 25.- Indemnización por razón del Servicio
Para la designación de comisiones de servicio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 26.- Indemnizaciones Especiales.

Compensaciones que se otorgan por los gastos extraordinarios o daños sufridos en los bienes de los trabajadores comisionados con motivo de la realización de comisiones o durante el desempeño de su trabajo. Las comisiones tendrán que ser gestiones encomendadas por el Ayuntamiento.

La cuantía de la indemnización especial será el importe de los gastos extraordinarios o de los daños sufridos en los bienes del trabajador comisionado.

El importe a percibir deberá justificarse con las facturas o justificantes acreditativos de los gastos realizados o de los daños sufridos.

Todas las indemnizaciones especiales serán objeto de estudio en la Comisión Paritaria.

Se tendrá en cuenta la resolución de 9 de febrero del 2018 en la que se dictan instrucciones sobre comisiones de servicio con derecho a indemnización.

El Ayuntamiento se compromete al pago del importe de las renovaciones del Permiso de conducción o cualquier otro tipo de licencia o autorización administrativa a los colectivos que precisen del mismo o de la misma para su actividad profesional, previa justificación de la necesidad mediante informe del Jefe de Unidad Administrativa.

A los trabajadores que, posteriormente a su ingreso, se les modifiquen las funciones y para estas nuevas les exija la ley o previa petición voluntaria de la Corporación un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso y a los que utilicen vehículos especiales diferentes al B-1, se les abonará el importe para la obtención del nuevo permiso y la renovación del mismo.

En el caso de utilización del vehículo propio para la realización de servicios será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo o la normativa que la sustituya en cada momento de vigencia del Acuerdo. El funcionario deberá ser autorizado por el Jefe del Departamento para la utilización de su propio vehículo y por el Concejal Delegado del área correspondiente.

Artículo 27.- Gratificaciones

Tienen la consideración de servicios extraordinarios cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada laboral habitual. Los jefes de los servicios propondrán las medidas óptimas para evitar su realización.

Para su realización se requerirá la previa solicitud del Concejal Delegado y Jefe del Servicio.

Cuando la necesidad de realizar horas extraordinarias sea previsible por tratarse de fechas o festividades señaladas, días de mercado, etc., se negociaran los servicios y se confeccionara un cuadrante trimestral, de forma que cada empleado público sepa cuando habrá de realizarlas desde principios de año.

Los servicios extraordinarios a realizar, que en todo caso tendrán la consideración de voluntarios, se comunicarán como mínimo, con 15 días de antelación.

En todo caso, responderán siempre a necesidades en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio justificado de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Los servicios extraordinarios se realizarán por el personal que voluntariamente lo haya solicitado, salvo aquellas situaciones de urgencia inmediata e imprevisible (calamidad pública o catástrofe) que requieran la prestación del servicio, debidamente motivados.

Los servicios extraordinarios realizados serán registrados, día a día, en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Dicha ficha estará a disposición del empleado público. Estos servicios se repartirán de forma equitativa por el Jefe de servicio con la suficiente antelación (según párrafo cuarto, de arriba, 15 días). Se creará una bolsa de voluntarios.

Los servicios extraordinarios serán abonados en la nómina, dentro de los 2 meses siguientes al de su realización.

Se pasará relación mensual de los servicios extraordinarios realizados a los representantes sindicales de los empleados públicos, y se colocará también en el tablón de anuncios del departamento de personal.

Se establecen las siguientes gratificaciones al personal que preste sus servicios fuera de su jornada normal de trabajo:

- Diurna: Se considerarán de Lunes a Viernes desde las 6:00 horas y hasta las 22:00 horas.
- Nocturnas o Festivas: Se considerarán de Lunes a domingo desde las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas, y los sábados, domingos y festivos desde las 6:00 horas y hasta las 22:00 horas.
- Festivas y nocturnas: Se considerarán los viernes, sábados y vísperas de festivos desde las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas.
- Festivos especiales: Se consideraran servicios extraordinarios de carácter especial realizados por la plantilla del Ayuntamiento en la noche del 24 al 25 de Diciembre, mañana y tarde del 25 de Diciembre, la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, mañana y tarde del 1 de enero y la noche del 5 al 6 de Enero, mañana y tarde del 6 de enero.

Grupo	Diurnas	Nocturnas o festivas	Festivas y nocturnas	Festivos Especiales
A1	27,00 euros	32,00 euros	38,00 euros	48,00 euros
A2	26,00 euros	31,00 euros	36,00 euros	45,00 euros
B (Oficial PI)	25,00 euros	30,00 euros	35,00 euros	44,00 euros
C1	22,00 euros	28,00 euros	33,00 euros	42,00 euros
C2	20,00 euros	26,00 euros	31,00 euros	38,00 euros
Agrupaciones Profesionales	19,00 euros	24,00 euros	29,00 euros	35,00 euros

Guardias de la Brigada de Obras y Servicios:(Servicio eléctrico/Servicio fontanería/Servicio Obras). Las guardías comenzarán al finalizar la jornada ordinaria hasta el inicio de la jornada ordinaria siguiente incluyendo fines de semana y festivos, siendo su duración de lunes a domingo (7 días). La remuneración de las mismas será de 256,00 euros brutos por operario/guardia incrementándose en 50 euros brutos para el servicio de cierre y aperturas de instalaciones. Dichas guardías no podrán ser utilizadas para suplir trabajos ordinarios de los diferentes servicios.

Los servicios que se requieran que no sean prolongación de la jornada laboral, se retribuirán con un mínimo de 4 horas extraordinarias percibiendo el trabajador la cantidad que normalmente correspondiere si la prestación del servicio realizado fuese superior a dicho tiempo.

Los empleados que asistan a los Juzgados y Tribunales como consecuencia del trabajo en este Ayuntamiento percibirán, como mínimo, una gratificación equivalente a 4 horas extraordinarias, si se produce fuera de la jornada laboral ordinaria que tenga establecida. Se concederán tantas gratificaciones como asistencias a Juzgados, independientemente de si coincide en el mismo día más de una asistencia.

Si por motivo de la asistencia a Juzgados se retrasase la entrada al servicio, igualmente se cobrará íntegramente la gratificación por asistencia.

El personal que tenga que asistir al juzgado y se encuentre trabajando en el turno de noche en el día anterior, podrá finalizar su servicio a las 02:00 horas, cobrando íntegramente las 4 horas extras por la asistencia al juzgado.

Cuando por motivo de la función o del servicio que se desempeñe, se tenga que asistir a un juicio, si éste coincide con la jornada laboral, se trasladará al juzgado con vehículo oficial. Se le pagará el kilometraje si el vehículo es propio o se le facilitará un medio de transporte según lo establecido por la ley.

Cuando los juicios se celebren fuera de la provincia, además se pagarán las dietas.

Todos los trabajadores de este Ayuntamiento que asuman cometidos de superior categoría o función por tener que sustituir al Jefe de Servicio por vacaciones, permisos, bajas laborales, etc., del Jefe de Servicio, percibirán la parte proporcional de la cantidad que perciben al mes dichos Jefes de Servicio.

Las horas destinadas a la práctica de tiro por los integrantes del Cuerpo de la Policía Local, serán computables como de trabajo efectivo, y figurarán dentro de los cuadrantes horarios que se elaboren de conformidad con lo dispuesto en el presente Acuerdo.

A solicitud del trabajador las horas extraordinarias voluntarias podrán compensarse por días/hora de descanso, que se clasificara de la siguiente manera:

Grupo	Diurnas	Nocturnas o festivas	Festivas y nocturnas	Festivos Especiales
TODO	2 horas por hora trabajada	2,5 horas por hora trabajada	3 horas por hora trabajada	3,5 horas por hora trabajada

CAPITULO VI.-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

La designación de los delegados de prevención deberá realizarse entre aquellos empleados públicos que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente al ámbito de representación y entre los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del número 1 del artículo 41 Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité se compone de los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efecto por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, de entre sus miembros y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales por una parte y otra por parte de la Corporación en número igual.

Artículo 29.- Convocatoria y Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado como muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el orden del día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrán asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por los técnicos y especialistas que se precisen de cada área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Artículo 30.- Uniformidad-Indumentaria del Trabajo.

El Ayuntamiento dotará al personal de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado la/el funcionaria/o a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad y calidad que aquel requiera.

El personal recibirá cada año dos equipos completos de forma alternativa, es decir, un año se entregarán los equipos de invierno y al siguiente los de verano. La entrega del uniforme de verano se efectuará con anterioridad del 1 de mayo, y la del uniforme de invierno, antes del 30 de septiembre, de los años que corresponda su renovación.

Si por cualquier eventualidad le hiciese falta a algún empleado renovar su equipo, o parte de él, con anterioridad a estas fechas, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud se le entregará el material necesario al empleado que así lo requiera.

Si por causas excepcionales la entrega de los útiles y vestuario debiera facilitarse de inmediato, a propuesta de la Concejalía del servicio correspondiente se le facilitarán los útiles y vestuario necesarios al funcionario que así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud propondrá la ropa y útiles necesarios.

El personal no podrá utilizar la uniformidad municipal fuera de la jornada de trabajo.

A estos efectos el Ayuntamiento se compromete a dotar de las instalaciones necesarias para que el personal pueda realizar el cambio de indumentaria.

Artículo 31.- Vigilancia de la Salud.

Además del reconocimiento médico que se realice -cuando proceda- en el momento de ingreso de la/el funcionaria/o, se tendrá derecho a un reconocimiento médico de carácter voluntario, cada año, de cuyo resultado se dará cuenta al Ayuntamiento únicamente en lo relativo a su aptitud para el desempeño de su trabajo.

El ayuntamiento abonará los gastos de desplazamientos hasta el lugar designado para realizar el reconocimiento médico siempre que el reconocimiento no se haya ofrecido en las instalaciones municipales.

Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún empleado público una enfermedad que le incapacitase para el desarrollo normal de sus funciones, el Ayuntamiento, de común acuerdo con el interesado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo similar a su nivel profesional para el que estuviera dotado y que no fuese inconveniente para su dolencia (segunda actividad o trabajador sensible).

Se fomentarán campañas de vacunación entre los empleados municipales.

Artículo 32.- Protección de la maternidad y de la lactancia natural

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, cuando el puesto de trabajo de la mujer embarazada represente o en él pudiera existir riesgo por mínimo que este pudiera ser, para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones.

Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo incluido el cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio del turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica, cuando estos supongan un riesgo para la embarazada, el feto, la madre o el niño/a durante el periodo de lactancia.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y lo certificase el médico que, en el régimen de seguridad social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

En el caso de existir baja laboral por riesgo, la Administración complementará las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas. En todo lo no previsto en este artículo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo.

CAPITULO VII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.- Información Sindical

Se garantiza el acceso a las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con asuntos de personal. Consiguientemente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes, órdenes del día de Plenos y Comisiones de Gobierno y resoluciones de la Alcaldía en materia de personal, así como la nómina mensual del personal, de manera no singularizada.

Artículo 34.- Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados

Los funcionarios afiliados en un mismo sindicato tendrán derecho a constituir su sección sindical, que se regirá por los Estatutos del Sindicato (artículo 8 de la LOLS).

Los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 10 de la LOLS, en el supuesto de que no formen parte de la Junta de Personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, incluido el crédito horario, así como los derechos previstos en la LOLS, artículo 10-3, puntos 1,2 y 3.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos en la elección de los órganos de representación de esta Corporación Local estarán representadas por un Delegado Sindical que tendrá las siguientes funciones y facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados públicos.

b) Convocar asambleas de sus afiliados según lo establecido en la legislación vigente.

c) Podrá hacer propaganda y difundir sus alternativas y opiniones en materia sindical, utilizando los medios habituales y durante la jornada laboral, sin que esta actividad pueda perjudicar el funcionamiento normal de los servicios.

La Junta de Personal y Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Dispondrán de un crédito horario mensual en los términos establecidos legalmente, en proporción al número de empleados del Ayuntamiento, que, al día de hoy, se cifra en 20 horas. Es crédito se aplicará dentro de la jornada de trabajo y será remunerado como

trabajo efectivo.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo se informará a la Jefatura de la dependencia afectada con una antelación mínima de 48 horas, tomando como referencia el turno del funcionario, excepción hecha de aquellos supuestos en que, por razones motivadas, no se haya podido comunicar con dicha antelación. En ningún caso quedará limitado el derecho del funcionario a realizar sus actividades representativas si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.

c) Los miembros de una misma candidatura en la Junta de Personal y Delegados Sindicales podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

d) Los funcionarios tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que figuren afiliados.

e) No se incluirá en el cómputo de dichas horas las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación. En el caso de que el trabajador que tenga que asistir a las reuniones a iniciativa de la Corporación, trabaje en turno de noche, se le concederá permiso la noche anterior, sin que dichas horas se computen a efectos de crédito de horario sindical.

Si la citada reunión se efectuara fuera de la jornada laboral, se compensarán en la jornada laboral normalizada.

f) Se dotará a la Junta de Personal y a las Secciones Sindicales del material necesario para desempeñar sus funciones, corriendo los gastos que ello conlleve a cargo del Ayuntamiento.

Asimismo tendrán derecho al uso del teléfono, mobiliario, material de oficina, y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

En todo lo no recogido en el presente acuerdo, la Junta de Personal y Secciones Sindicales se regirán por lo establecido en la legislación vigente y disposiciones reguladoras de la materia.

Artículo 35.- Tablón de Anuncios

La Corporación facilitará a los representantes de los empleados públicos un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. Existirá tablón en cada centro de trabajo. (No de acceso al público en general).

Artículo 36.- Derecho de Reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de todas/os las/os trabajadoras/es durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá de 5 horas anuales para la celebración de asambleas generales a petición de la Junta de Personal y de 5 horas más por cada Sección Sindical legalmente constituida.

Artículo 37.- Derecho de huelga

La Corporación reconoce el derecho de huelga a todas/os las/os empleadas/os publicas/os y cuando el hecho se produzca se garantizarán unos servicios mínimos, que serán pactados con anterioridad suficiente entre la Corporación y los Sindicatos.

CAPITULO VIII.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Artículo 38.- Complemento a la Incapacidad Laboral Transitoria.

Las retribuciones a percibir por el personal al servicio del Ayuntamiento en situación de incapacidad temporal, tanto por causas comunes como profesionales, o que se le haya expedido licencia por enfermedad, tendrán un complemento desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal se justificarán mediante el correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

Para que se considere justificada una ausencia durante una jornada por razones médicas sin baja por incapacidad temporal, se requerirá documento expedido por el facultativo asignado por la Agencia Valenciana de Salud (médico de cabecera), o el facultativo de la misma que corresponda, donde se indique la necesidad de ausencia y el tiempo de duración de la misma. Si por razones de urgencia la asistencia se ha realizado en un centro médico privado en el justificante médico se certificará que la asistencia ha tenido carácter de urgencia. Si la enfermedad o convalecencia se alargara más de 3 días, se necesitará justificante médico de baja expedido por el facultativo asignado por la Agencia Valenciana de Salud (médico de cabecera), o el facultativo de la misma que corresponda, donde se indique la necesidad de ausencia y el tiempo de duración de la misma.

CAPITULO IX.- DERECHOS SOCIALES

Artículo 39.- Prestaciones sociales

La Corporación teniendo en cuenta el actual contexto económico y social, y en aras de garantizar la protección de su plantilla de personal en situaciones o contingencias que colocan al trabajador en una singular o desigual situación de necesidad, destinará ayudas de carácter asistencial en cada uno de los ejercicios de vigencia del presente acuerdo/convenio.

Las prestaciones sociales reconocidas a los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad, garantizándose los mismos en los términos expuestos en este artículo y los posteriores. El fondo de Acción Social alcanzará un total de 135.000,00 euros. Si este fondo es suficiente para cubrir la totalidad de las solicitudes presentadas por todos los trabajadores del Ayuntamiento, se concederá el 100% a cada uno de la ayuda solicitada en particular. De lo contrario, es decir si el fondo de Acción Social no cubre los gastos de todos los empleados que soliciten las ayudas, estas se distribuirán atendiendo a los ingresos obtenidos por el personal empleado en el ejercicio inmediatamente anterior, deberán acreditarse en virtud del salario bruto percibido en dicho ejercicio del siguiente modo:

- Ingresos inferiores a 30.000,00 euros se les concederá la cuantía máxima de la prestación.
- Ingresos entre 30.001,00 a 35.000,00 euros se concederá hasta un 90 % cuantía máxima de la prestación.
- Ingresos entre 35.001,00 a 40.000,00 euros se concederá hasta un 80 % cuantía máxima de la prestación.
- Ingresos superiores a 40.001,00 euros se concederá hasta un 70 % de la cuantía máxima de la prestación.

Se exceptúan de estas condiciones las ayudas por discapacidad que tendrán carácter de prioridad y se otorgarán conforme al artículo 41.

Previamente, en el marco de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento de este Acuerdo se determinarán los criterios para la aplicación de estas ayudas para ajustarlas a lo presupuestado.

Las solicitudes de todas las prestaciones se presentarán durante todo el ejercicio en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente, se referirán al ejercicio natural inmediatamente anterior y serán aprobadas por el órgano competente, pudiendo solicitarlas todo el personal que lleve como mínimo un año continuado de prestación de servicio activo en este Ayuntamiento de Oropesa del Mar a la fecha de realización del gasto por el que se pide la ayuda.

El abono de las mismas se procurará realizar durante el primer trimestre de la anualidad siguiente y como máximo en los 6 primeros meses.

Las solicitudes de las ayudas, se presentarán en el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Oropesa del Mar, durante el periodo establecido al efecto.

La corporación se compromete a la revisión del fondo de acción social anualmente.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales las siguientes:

- a) Sanitarias
- b) Por discapacidad de familiares
- c) Por estudios
- d) Ayuda para guarderías.

a) Ayudas Sanitarias

Serán beneficiarios de las ayudas sanitarias:

- a) Todas/os los/las empleados públicos del Ayuntamiento de Oropesa del Mar a quienes sea de aplicación este Acuerdo.
- b) El/la cónyuge o pareja de hecho o de derecho reconocido oficialmente inscritas en el registro correspondiente.
- c) Hijos/as menores de 26 años. Respecto a los hijos/as mayores de 18 años deberá acreditarse que se encuentran en situación legal de desempleo o acreditar por la entidad académica correspondiente que se encuentra cursando estudios reglados.

Se entenderá por unidad familiar el interesado y su cónyuge o pareja e hijos menores de 26 años que convivan en el mismo domicilio.

En el supuesto de que dos personas pertenecientes a la misma unidad familiar presten servicios en este ayuntamiento, sólo una de ellas podrá ser beneficiaria de la ayuda correspondiente a los hijos de esa unidad familiar, al igual que no tendrá derecho a percibir la de su cónyuge o pareja.

A tenor de la legislación vigente en materia tributaria, este devengo no tendrá la consideración de rendimiento del trabajo y estará exento de retención IRPF.

Para percibir estas ayudas será necesario adjuntar a la solicitud, el original o fotocopia compulsada de la prescripción médica en los casos que se requiera, así como el original o fotocopia compulsada de la justificación de su pago.

Dicha solicitud se desestimará cuando haya transcurrido un año desde la fecha de la prescripción facultativa y en su caso del justificante de pago.

No serán objeto de esta ayuda los gastos cubiertos por el Sistema Público de Salud. En caso de que este se hiciera cargo de parte de los gastos, solo se abonará el resto no cubierto por dicho sistema. En todo caso, los beneficiarios de las ayudas, deberán acreditar mediante certificado expedido por la entidad en la que presten sus servicios, el no ser perceptores de ningún tipo de ayuda por estos mismos conceptos.

En todo caso, se entenderán no cubiertos por el sistema Público de salud los siguientes supuestos:

- tratamientos odontológicos.
- prótesis de visión o corrección por láser.
- prótesis auditivas.
- prótesis quirúrgicas fijas y ortopédicas.

Las cuantías máximas a percibir por parte del personal bien para sí mismo/a o para cualquiera de los beneficiarios/as serán las establecidas en la siguiente tabla:

Por adquisición de gafas o lentillas	250,00 euros
Por prótesis auditivas	250,00 euros
Por aparatos de ortopedia	280,00 euros
Por la adquisición prótesis dentarias	400,00 euros
Por trabajos dentales no cubiertos por la Seguridad Social	250,00 euros
Por intervenciones quirúrgicas	500,00 euros

Condiciones:

1. La ayuda por adquisición de gafas o lentillas solo se abonará una vez transcurridos 2 años desde la última petición, salvo que se acredite la variación de la graduación.

2. La ayuda por adquisición de prótesis auditivas solo se abonará una vez transcurridos dos años desde la última petición, salvo que se acredite una variación de la audición que precisa el cambio de la prótesis.

3. En todo caso se exige prescripción facultativa. Cuando se trate de calzados o plantillas se estima su duración en un año para menores de 14 años y de dos para mayores de esa edad.

4. En todo caso ha de tratarse de intervenciones quirúrgicas prescritas por facultativo y no cubiertas por la seguridad social u otra entidad sanitaria, debiéndose acreditar ambos extremos, a excepción de las correcciones visuales que será suficiente con la acreditación de la realización de la operación.

Ello no obstante, excepcionalmente se estudiará la concesión de ayudas no recogidas en este artículo para casos que presenten características especiales, previo estudio por la Comisión Paritaria para determinar la conveniencia de dicha concesión individualizada.

b) Ayudas por discapacidad de familiares

El Ayuntamiento fija una cantidad de 1.200 euros anuales, que se abonará a razón de 100 € mensuales, como prestación social para empleados que tengan a su cargo hijos, cónyuge o pareja de hecho con una discapacidad igual o superior al 33 %, la calificación del grado de discapacidad se deberá acreditar por la administración competente.

No tendrán derecho a esta ayuda cuando la persona con discapacidad sea sujeto de una relación contractual remunerada, este percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de estos conceptos una cantidad superior a la pensión contributiva.

La situación económica de la persona discapacitada deberá acreditarse mediante la aportación de su vida laboral y el certificado de los organismos de la Seguridad Social y de empleo.

Si concurre en ambos cónyuges o miembros de la pareja la condición de empleado municipal, solo se devengará a uno de ellos.

Anualmente, habrá que renovar la ayuda presentando la correspondiente documentación acreditativa de los hechos causantes de la concesión de la ayuda actualizada.

c) Ayudas por Estudios

El Ayuntamiento abonará a los empleados públicos que lleve al menos un año continuado en el Ayuntamiento, las tasas académicas en Facultades, Escuelas Técnicas u otros Centros Oficiales Públicos, únicamente de aquellas asignaturas de los que se acredite su superación y pago previo y siempre que dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa profesional, de conformidad con las exigencias de titulación de la Relación de Puestos de Trabajo, excluyéndose los masters, postgrados, diplomas y doctorados. Debiéndose acreditar mediante certificado de notas del centro donde se cursen los estudios y la factura del pago de las tasas.

La cuantía de la ayuda será de 15,00 euros por crédito y hasta un máximo de 450 euros por curso.

En ningún caso se abonará más de una titulación, ni un número de créditos superior al que configura la titulación universitaria cuyo estudio se pretende y tampoco se abonarán incrementos de las tasas debidos a segundas o sucesivas matrículas de una asignatura, por cuanto el abono se realizará teniendo en cuenta para todos los casos, los precios públicos aprobados en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

d) Ayudas para guardería.

La Corporación concederá en concepto de ayuda para compensar los gastos ocasionados por la asistencia a guarderías o escuelas infantiles, a todo el personal con hijos e hijas menores de edad entre cuatro meses y tres años, la cantidad de 30 euros/mensuales por descendiente, con el límite de 900 euros por familia.

Para los supuestos de nulidad, separación y divorcio deberá presentarse el correspondiente convenio regulador.

Deberá acreditarse el gasto abonado en concepto de servicios de guardería a que se refiere el artículo anterior, desglosado por meses.

Si concurre en ambos cónyuges o miembros de la pareja la condición de personal municipal solo se devengará una ayuda.

Este artículo entrará en vigor una vez lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y su legislación de desarrollo dictadas a tal efecto según lo establecido en la Disposición Transitoria única del presente acuerdo.

Artículo 40.- Anticipo Reintegrable sin interés.

Los empleados públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a percibir como anticipo, el importe de una o dos mensualidades del sueldo que perciban los mismos, debiendo reintegrarse en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en dieciocho si se trata de dos.

No podrá solicitarse otro anticipo hasta que no se haya liquidado íntegramente el anterior.

CAPITULO X.- FORMACION

Artículo 41.- Cursos de Formación.

Se concederán ayudas a las/os funcionarias/os cuando realicen cursos de formación, siempre que el contenido del curso tenga relación directa con el puesto de trabajo, se les abonará el 100 % del coste de dicho curso, con un límite de 2 cursos al año por empleado público. Superado este número, se concederá una subvención del 50% de los cursos adicionales que se que se solicitase realizar.

En los casos que se produzca desplazamiento por parte del empleado público por asistencia a cursos, las dietas e indemnizaciones, serán las correspondientes al grupo que pertenezca. En cuanto a los gastos de desplazamiento será lo que determine la legislación vigente para todos los empleados públicos.

A la solicitud del curso correspondiente deberá unirse el informe del Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente, que versará sobre la directa relación del curso formativo con el contenido del puesto de trabajo desempeñado por el empleado/a público y con el visto bueno del Secretario General del Ayuntamiento de Oropesa del Mar. Asimismo contendrá el visado del Concejal delegado del área a la que este adscrito el puesto de trabajo.

Con carácter excepcional, la Corporación atenderá el pago del 100 % de los cursos de formación adicionales (3er curso solicitado y siguientes) cuando la asistencia al mismo se considere imprescindible para el adecuado funcionamiento de los servicios municipales. La autorización de este gasto deberá contar con el informe favorable y motivado del Secretario General del Ayuntamiento.

Independientemente de lo anterior, los empleados públicos tendrán derecho a asistir a cuantas jornadas o congresos se consideren adecuados para el correcto funcionamiento o mejora de sus respectivos departamentos.

El Ayuntamiento de Oropesa del Mar consignará una aplicación presupuestaria para la finalidad de formación del personal y el pago de esta queda supeditada a la existencia de consignación en la aplicación presupuestaria del ejercicio económico de que se trate y se solicitarán en el año natural correspondiente y en el mismo se irán imputando a la aplicación presupuestaria correspondiente.

CAPITULO XI.- PROTECCION AL TRABAJADOR.

Artículo 42.- Seguro de Responsabilidad Civil. Por muerte o invalidez. Riesgos

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de todas/os las/os empleados públicos, por actos o estudios realizados en cumplimiento de sus funciones.

En consonancia con lo establecido en el artículo 15.5 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, a la firma del presente acuerdo la Corporación se compromete a cubrir el riesgo de incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez o muerte derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional incluso "in itinere" por importe de 100.000 euros.

Artículo 43. - Asistencia y Defensa Letrada.

1. El personal tendrá derecho a la asistencia y defensa jurídica cuando sea exigida responsabilidad con motivo de actos derivados del desempeño de las funciones que tenga encomendadas. La Corporación se compromete a cubrir bien directamente, bien indirectamente los siguientes supuestos;

- a) Defensa especializada ante juzgados y tribunales.
- b) Prestación de las fianzas que fueren señaladas.
- c) Abono de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- d) Retirada del permiso de conducir.

2. No obstante lo anterior, en el supuesto en que concurran culpa o negligencia por parte del trabajador, la Corporación podrá repercutir contra el mismo el tanto de responsabilidad que haya satisfecho, así como los gastos que se hubieran producido.

La defensa podrá ser elegida por el empleado, previa consulta entre los profesionales habituales del Ayuntamiento o entre profesionales distintos a éstos, en cuyo caso, se solicitará presentación previa de presupuesto.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

El artículo 39 del presente acuerdo entrará en vigor una vez lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y su legislación de desarrollo dictadas a tal efecto.

DISPOSICIONES FINALES

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a respetar cada uno de los artículos que contiene, concibiéndose como un todo indivisible, por lo que no podrán ser negociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

2. La Corporación o su empleados darán conocimiento a la Comisión Paritaria del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Acuerdo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

3. Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo son mínimas por lo que la Corporación procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que los empleados obtengan un mayor rendimiento y sientan mayor vinculación con la misma.

4. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

5. En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española de 1978 y Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previstos en éstos para las empresas que desarrollen un servicio público.

La tramitación del conflicto colectivo o huelga, se planteará por la representación de los trabajadores ante el organismo del Gobierno con competencias en la materia. En los supuestos de huelga, durante el período de preaviso, se convocará a las partes a un acto de conciliación.

A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con la normativa de legal aplicación.

6. El presente acuerdo será firmado por los representantes de la Corporación municipal designados al efecto y por las organizaciones sindicales más representativas, así como por aquéllas otras organizaciones sindicales, que careciendo de dicha representatividad, tengan representación en el Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

7. Una vez aprobado por el Ayuntamiento Pleno, se publicará su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y en el Tablón de Personal del Ayuntamiento de Oropesa del Mar.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados y sin efecto todos los acuerdos y resoluciones municipales que se opongan a lo establecido en este convenio, así como los anteriores convenios concertados entre la Corporación y los representantes del personal.

En Oropesa del Mar a 30 de noviembre del 2020.

La Alcaldesa, María Jiménez Román.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04807-2020-U

PUEBLA DE ARENOSO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Puebla de Arenoso por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 6/2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de en la modalidad de Crédito extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado con cargo al Remanente líquido de tesorería.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 23/11/2020, acordó la aprobación inicial del expediente de en la modalidad de Crédito extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado con cargo al Remanente líquido de tesorería.

Aprobado inicialmente el expediente de en la modalidad de Crédito extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado con cargo al Remanente líquido de tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha 23/11/2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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 los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://puebladearenoso.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará definitivamente aprobado; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En Puebla de Arenoso, a 4 de diciembre de 2020. El Alcalde. Fdo.: Mateo Luna Benedicto.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04808-2020-U

PUEBLA DE ARENOSO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Puebla de Arenoso por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n.º 4 / 2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de créditos, financiado con cargo a Mayores Ingresos y bajas de otras partidas.

Aprobado definitivamente el expediente de Modificación de Créditos n.º 4 / 2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de créditos, financiado con cargo a Mayores Ingresos y bajas de otras partidas, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 1772, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Estado de Gastos
Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito Extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
165	22100	Alumbrado público	11000	4000	15000
241	14300	Otro personal	55000	20000	75000
311	62300	Desfibriladores	0	2500	2500
311	22106	Productos farmacéuticos	0	2500	38200
311	22699	Gastos diversos	0	2500	34200
450	22199	Suministros varios	6000	2500	8500
1532	21000	Reparación, mantenimiento	26268	3000	29268
920	15000	Productividad	1000	1000	2000
		TOTAL		38000	

Dichos gastos se financian con:
Esta modificación se financia con nuevos ingresos y Bajas de gastos sobre los totales previstos en algunos conceptos del Presupuesto corriente, en los siguientes términos:

- Mayores ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Mayores ingresos
Cap.	Art.	Conc.		
		45080	CCAA subvenciones corrientes	9600
		46200	Otras transferencias	4700
		75050	CCAA Convenios en materia de empleo	23200
			TOTAL INGRESOS	37500

- Bajas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Baja crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
231	47900	Subvenciones	2000	500	1500
		TOTAL		500	

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, desarrollado por Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La insuficiencia del saldo de crédito no comprometido en la partida correspondiente, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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

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

En Puebla de Arenoso, a 4 de diciembre de 2020. El Alcalde. Fdo.: Mateo Luna Benedicto.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04572-2020

SAN RAFAEL DEL RÍO

Aprobación definitiva Reglamento Servicio de Promoción de la Autonomía Personal

Anuncio de aprobación definitiva

Habiéndose expuesto al público el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria de fecha 30 de septiembre de 2020, de aprobación inicial del Reglamento regulador del Servicio de Promoción de la Autonomía Personal de San Rafael del Río, por plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, que tuvo lugar con fecha 6 de octubre de 2020, para que el mismo pudiera ser examinado y poderse presentar las reclamaciones y sugerencias que se considerasen oportunas. Y resultando que finalizado el referido plazo de exposición al público, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, según consta en el certificado emitido por la Secretaría municipal, se considera definitivamente aprobado dicho acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 49.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que se procede a su publicación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la misma Ley, y que es del siguiente tenor literal:

"REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL SERVICIO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente reglamento tiene por objeto establecer los principios, directrices y normas por las cuales se rige la organización y funcionamiento del Servicio de Promoción de la Autonomía Personal ubicada en la Calle Salvador Pons n.º 17 de San Rafael del Río dependiendo del Ayuntamiento de San Rafael del Río.

Artículo 2. Objetivos

El servicio de Promoción de la Autonomía Personal, es un recurso de atención socio sanitaria que tiene como objetivos:

- Atender necesidades de la gente mayor con mayor número de dependencia o riesgo de pérdida de la autonomía, mediante un servicio de atención terapéutica que promueva su independencia, mejore sus capacidades cognitivas y físicas, así como las relaciones sociales y la integración en el entorno facilitando la permanencia en su medio habitual, evitando o retrasando su institucionalización.

- Proporcionar un tiempo de respiro a la persona cuidadora principal, minimizando los problemas derivados de la sobrecarga emocional.

- Ofrecer compañía, soporte y asesoramiento a las familias en los diferentes procesos a los cuales se han de afrontar durante el proceso de envejecimiento o dolencia del familiar que tienen a cargo.

Artículo 3. Organización y funcionamiento del servicio.

1. Horarios

El Servicio de Promoción de la Autonomía Personal de San Rafael del Río para facilitar la organización familiar tendrá un servicio en horario de mañanas de 11:00 a 13:00 horas de Lunes a Viernes.

A mitad de la sesión y en función del desarrollo de la actividad, se hará un descanso para comer alguna cosa, o por lo menos para la hidratación de las personas usuarias para después continuar con la actividad iniciada o cambiar a otra.

La persona usuaria o el familiar a cargo será quien optará a traer un bocadillo o aquello que considere oportuno, así como agua para la hidratación.

El centro estará cerrado los días festivos.

Los periodos de vacaciones y cualquier otra fecha que se decida por parte de los responsables del servicio, será comunicada a los usuarios con la suficiente antelación por parte de la persona dinamizadora del servicio.

En principio no se permitirán las visitas a las personas usuarias durante la permanencia del servicio y solamente se efectuarán mediante previa petición y aprobación del personal a cargo del servicio.

Se respetará el horario de entrada y salida del centro por parte de las personas usuarias y familiares.

Excepcionalmente, se podrá comunicar a la persona dinamizadora del servicio el retraso o salida anticipada

En caso de personas usuarias con incapacidad, reconocida legalmente o en proceso, sólo se permitirá su salida del centro acompañada por su tutor o tutora legal, o persona autorizada.

2. Actividades y financiamiento

Las actividades que se llevarán a cabo serán entre otras:

- Dirigidas a las persona usuaria.

- Actividades de estimulación cognitiva: lenguaje, praxis, atención, memoria, cálculo, orientación espacial...

- Actividades de socialización

- Entrenamiento en actividades de la vida diaria (salud, cuidado personal...).

- Actividades de terapia ocupacional (manualidades...)

- Actividades de estimulación física.

- Salidas del centro teniendo en cuenta las características de las personas usuarias y la autorización pertinente de las personas usuarias discapacitadas.

- Otras que se consideren convenientes para la consecución de los objetivos.

- Reuniones periódicas para informar de temas de interés.

- Actividades formativas para familias.

- Entrevistas individuales de seguimiento.

- Actividades dónde se pedirá la participación de familiares junto a las personas usuarias (puertas abiertas, actividades conjuntas...)

- Encuentros informales por iniciativa de la persona dinamizadora del servicio o por parte de las personas usuarias.

El servicio será gratuito para todas las personas usuarias ya que está financiado por la Diputación de Castellón. El Ayuntamiento de San Rafael del Río también hace una aportación económica para poder cubrir mínimamente las necesidades de las familias que hacen uso del servicio.

3. Admisión

El acceso al servicio se realizará previa solicitud y posterior valoración física y cognitiva por parte de un equipo multidisciplinario de valoración: educador social psicólogo/a de la Mancomunidad Baix Maestrat u otros profesionales capacitados que designen los órganos de gobierno.

El usuario/a deberá aportar junto a la solicitud de alta al servicio (según modelo proporcionado por parte del ayuntamiento) firmada por la persona usuaria y un familiar, si es el caso la siguiente documentación:

- Fotocopia DNI y el SIP de la persona usuaria.

- Informe médico actualizado

- Otros informes de especialistas médicos como el neurólogo, psiquiatra...

- Certificado de minusvalía o dependencia, si es el caso.

- Aportación de documentación de incapacidad o trámite, si es el caso, así como informar si la persona usuaria puede salir sola del centro o debe esperar a un familiar o persona responsable.

Si la persona usuaria o su familia no consideran lo contrario, al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal se celebrarán aniversarios de cada una de las personas usuarias, de la forma en que decida la persona dinamizadora del servicio.

El centro tiene capacidad para atender 12 personas, de manera que cuando la demanda sea superior, se valorará y dispondrá de una lista de espera una vez esté cubierto el número de plazas disponibles. O se realizarán grupos.

En cuanto se produzca una baja, se admitirá a la persona con mayor puntuación de acuerdo a los siguientes criterios: antigüedad de la demanda, situación familiar, capacidades funcionales más adecuadas para la adaptación a la dinámica del centro.

Serán requisitos para acceder a los Servicios de Promoción de la Autonomía Personal del Ayuntamiento de San Rafael del Río:

- Estar empadronado o tener residencia en el municipio.

- No tener una dolencia infecto- contagiosa que pueda poner en peligro la salud del resto de las personas usuarias.

- No presentar alteraciones cognitivo-conductuales que imposibiliten o dificulten gravemente el funcionamiento del centro (trastornos mentales graves, incontinencia...).

- Tener las capacidades cognitivas y conductuales que permitan la integración con las otras personas usuarias.

- Tener situación funcional donde la postura de sedestación i/o bipedestación que permita la dinámica habitual del centro.

- Tener soporte familiar suficiente que garantice la permanencia al entorno habitual.

- Ser mayor de 65 años y excepcionalmente menores de esta edad en situación de dependencia.

No obstante, cumpliendo los requisitos establecidos, se establecerá un periodo de prueba de un mes. La admisión al servicio se considerará efectiva si transcurre este periodo y no se aprecian circunstancias personales o alteraciones psicofísicas que determinen incapacidad para adaptarse al servicio.

Artículo 4. Baja

La condición de persona usuaria del servicio se puede perder por una de las siguientes causas:

- A petición de la persona usuaria o del familiar/tutor: renuncia voluntaria, ingreso en Centro de Día o Residencia, cambio de domicilio, defunción...
- A propuesta del equipo profesional de los servicios sociales: por imposibilidad del cumplimiento de los objetivos terapéuticos, alteración de la dinámica de las actividades programadas en el Servicio de Autonomía Personal, por cualquier otra circunstancia que determine el equipo de servicios sociales.

Si la persona usuaria falta reiteradamente al servicio, la plaza se mantendrá durante 2 meses. Transcurrido este periodo, si no hay causa justificada por su ausencia, se procederá a darlo de baja, después de valoración por parte de los profesionales del equipo de Servicios Sociales y la pertinente comunicación a la persona usuaria y a su familia.

Artículo 5. Derechos y deberes de las personas usuarias

Derechos:

- Ser tratados con dignidad y respeto.
- Recibir atención personalizada según características de cada uno.
- Poder expresarse libremente, independientemente de la ideología política o religiosa.
- Preservar la intimidad personal y familiar.
- Participar en las actividades del servicio, adecuadas a las capacidades individuales en un ambiente de concordia y bienestar.
- Disfrutar de las instalaciones y materiales en condiciones de funcionamiento óptimo, así como unas adecuadas condiciones de higiene y limpieza.
- Poder plantear quejas y sugerencias.
- Mantener su integridad física.
- Cesar voluntariamente en la utilización del servicio, previa comunicación.
- Acudir al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal con los enseres personales que considere, teniendo en cuenta que el centro no se hará responsable de su pérdida.
- Conocer los criterios de admisión y exclusión del servicio.
- Cumplir las normas de funcionamiento, así como las indicaciones de la persona dinamizadora, para que todas las actividades que se hagan en el centro se puedan hacer en condiciones óptimas.
- Conducta basada en el respeto mutuo donde favorezca la tolerancia y la colaboración.
- Facilitar la ejecución de las actividades respetando los horarios.
- Utilización correcta de las instalaciones y herramientas.
- Comunicar alergias alimentarias u otras, problemas de salud, y aquellos cambios que pueda producirse en el estado de la persona usuaria del servicio.
- Comunicar ausencias, así como retrasos en las entradas o salidas establecidos.
- Acudir al centro en adecuadas condiciones de higiene y sanitarias: la dinamizadora del centro no se hará cargo de la higiene personal ni de proporcionar medicación a la persona.

Artículo 6. Profesionalización de los recursos humanos.

La persona que dinamice el Servicio de Promoción de la Autonomía Personal, deberá estar en posesión de la titulación académica oficial adecuada al puesto de trabajo que desarrolle, o acreditar suficiente cualificación profesional en función de las necesidades asistenciales de las personas usuarias del servicio y de los programas de actividades previstas.

El Ayuntamiento de San Rafael del Río y los Servicios Sociales facilitarán la formación continuada del personal de atención directa y de la persona encargada de la coordinación del servicio.

Todo el personal guardará secreto profesional y confidencialidad respecto a los datos personales, así como las valoraciones y el seguimiento de las personas usuarias, y la información a la cual tienen acceso para el desarrollo de su tarea profesional.

Artículo 7. Aprobación del Reglamento y Régimen Interno del Servicio de Promoción de la Autonomía Personal.

El presente reglamento será aprobado inicialmente en el primer Pleno Municipal de la Sesión Ordinaria después de ser expuesto públicamente mediante anuncio en el BOP y no haberse presentado alegaciones por la cual cosa, se entiende definitivamente aprobado, publicándose su texto en el BOP.

Cualquier modificación del presente reglamento dará lugar a otro Reglamento que deberá ser autorizado por los órganos de gobierno competentes.

Contra el presente acuerdo, se interpone recurso contencioso administrativo, frente a la Sala Contenciosa- Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana con sede en Valencia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, de la jurisdicción contenciosa- administrativa."

SEGUNDO.- Someter dicha Reglamento municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de acuerdo expreso por el Pleno.

TERCERO.- Facultar al Sr Alcalde para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto."

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castellón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En San Rafael del Río, a 23 de noviembre de 2020

Fdo. El Alcalde, José Domingo Giner Beltrán.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04803-2020-U
SEGORBE*Aprobación definitiva modificación ordenanzas fiscales***E D I C T O**

Aprobado definitivamente, por ausencia de reclamaciones, el acuerdo de modificación de las ordenanzas fiscales que a continuación se relacionan, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17.4 del R.D.L. 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la publicación íntegra de la modificación de las mismas:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LATASA POR UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES CONSTITUIDOS EN EL SUELO, SUBSUELO O VUELO DE LA VÍA PÚBLICA EN FAVOR DE EMPRESAS EXPLOTADORAS DE SERVICIOS DE SUMINISTROS.**Artículo 1.- Fundamento legal**

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la tasa por las utilidades privadas o aprovechamientos especiales constituidos en el suelo, subsuelo y vuelo de la vía pública, a favor de empresas de explotación de servicios de suministros que se registrará por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

1. Constituye el hecho imponible de la presente tasa la utilización privativa o el aprovechamiento especial constituidos en el suelo, subsuelo o vuelo de las vías públicas municipales, a favor de empresas explotadoras de servicios de suministros que resulten de interés general o afecten a la generalidad o a una parte importante del vecindario.

2. A los efectos del punto anterior se incluirán entre las empresas explotadoras de dichos servicios de suministro las empresas distribuidoras y comercializadoras de éstos.

Artículo 3.- Sujeto pasivo

1. Son obligados tributarios de esta tasa las personas físicas o jurídicas y las entidades a las que la normativa tributaria impone el cumplimiento de obligaciones tributarias, según lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

2. Son sujetos pasivos de la presente tasa las personas físicas y jurídicas y las entidades carentes de personalidad jurídica que constituyan una unidad económica o patrimonio separado susceptibles de imposición, que lleven a cabo la utilización privativa o aprovechamiento especial del suelo, subsuelo o vuelo de las vías públicas municipales, como empresas explotadoras de servicios de suministros, en los términos previstos en el artículo anterior.

3. Se considerarán sujetos pasivos de la presente tasa las empresas explotadoras de servicios de suministro, en los términos previstos en el artículo anterior, tanto si son titulares de las correspondientes redes a través de las cuales se efectúan los suministros como si, no siendo titulares de dichas redes, lo son de derechos de uso, acceso o interconexión a las mismas.

4. No se incluirán en el régimen especial de cuantificación de esta tasa los servicios de telefonía móvil.

Artículo 4.- Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Exenciones, reducciones y bonificaciones

1. El Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades locales no estarán obligadas al pago de las tasas por la utilización privativa o los aprovechamientos especiales del dominio público por los aprovechamientos inherentes a los servicios públicos de comunicaciones que exploten directamente y por todos los que inmediatamente interesen a la seguridad ciudadana o a la defensa nacional.

2. En los demás supuestos no se concederá exención, reducción ni bonificación alguna, salvo las expresamente previstas por las normas con rango de Ley o las derivadas de la aplicación de Tratados Internacionales.

Artículo 6.- Cuota tributaria

1. La cuota tributaria consistirá en todo caso y sin excepción alguna, en el 1,5% de los ingresos brutos procedentes de la facturación que obtengan anualmente en el término municipal de Segorbe, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 24.1.c) del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por ingresos brutos procedentes de la facturación aquéllos que, siendo imputables a cada entidad, hayan sido obtenidos por ésta como contraprestación por los servicios prestados en cada término municipal.

No se incluirán entre los ingresos brutos, a estos efectos, los impuestos indirectos que graven los servicios prestados ni las partidas o cantidades cobradas por cuenta de terceros que no constituyan un ingreso propio de la entidad a la que se aplique la tasa. Asimismo, no se incluirán entre los ingresos brutos procedentes de la facturación las cantidades percibidas por aquellos servicios de suministro que vayan a ser utilizados en aquellas instalaciones que se hallen inscritas en la sección 1ª o 2ª del Registro administrativo de instalaciones de producción de energía eléctrica del Ministerio de Economía, como materia prima necesaria para la generación de energía susceptible de tributación por este régimen especial.

Las empresas que empleen redes ajenas para efectuar los suministros deducirán de sus ingresos brutos de facturación las cantidades satisfechas a otras empresas en concepto de acceso o interconexión a sus redes. Las empresas titulares de tales redes deberán computar las cantidades percibidas por tal concepto entre sus ingresos brutos de facturación.

El importe derivado de la aplicación de este régimen especial no podrá ser repercutido a los usuarios de los servicios de suministro.

Las tasas reguladas en la presente Ordenanza son compatibles con otras tasas que puedan establecerse por la prestación de servicios o la realización de actividades de competencia local, de las que las empresas a que se refieren los artículos 2 y 3 de esta Ordenanza deban ser sujetos pasivos conforme a lo establecido en el artículo 23.1.b) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, quedando excluida, por el pago de esta tasa, la exacción de otras tasas derivadas de la utilización privativa o el aprovechamiento especial constituido en el suelo, subsuelo o vuelo de las vías públicas municipales.

Artículo 7.- Devengo y Periodo impositivo

1. Esta tasa se devengará por primera vez cuando se inicie el uso privativo o el aprovechamiento especial que origina su exacción. Posteriormente el devengo tendrá lugar el día 1 de enero de cada año.

2. El periodo impositivo comprenderá el año natural, salvo en los supuestos de inicio o cese en la utilización privativa o aprovechamiento especial. En el caso de inicio del aprovechamiento el periodo impositivo comprenderá el día de comienzo del aprovechamiento hasta el último día del año; y en el caso de cese, el periodo impositivo comprenderá desde el día 1 de enero hasta el día del cese.

Artículo 8.- Régimen de declaración y de ingreso

1. Esta tasa se ordenará en régimen de ingreso directo.

2. Los obligados tributarios deben presentar durante cada trimestre natural, declaración comprensiva de los ingresos brutos obtenidos en el trimestre anterior. El incumplimiento de estas obligaciones formales será sancionable con arreglo a cuanto dispone la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Recibidos los documentos indicados, se practicará la correspondiente liquidación trimestral, y será notificada para su ingreso en las entidades colaboradoras designadas por la Tesorería municipal, en los plazos establecidos en el artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Las cuotas líquidas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquéllas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo previsto en el citado Reglamento.

3. La cuota de esta tasa que corresponda a Telefónica Sociedad Anónima Unipersonal se entenderá englobada en la compensación en metálico de periodicidad anual a que se refiere la Ley 15/1987, de 30 de julio, según la Disposición Adicional Octava de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, que queda en vigor según la Disposición derogatoria única del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR EL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA.

Artículo 1.- Fundamento legal

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la TASA POR EL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, que se regirá por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa, el aprovechamiento especial del dominio público local que se produce por el estacionamiento de vehículos de tracción mecánica en las vías públicas de este municipio, dentro de las zonas delimitadas a tal efecto por este Ayuntamiento.

Artículo 3.- Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que realicen un aprovechamiento especial del dominio público local, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Artículo 4.- Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Exenciones, reducciones y bonificaciones

Los únicos beneficios fiscales aplicables, son la exención de la tasa a los siguientes vehículos:

- Motocicletas y ciclomotores, excepto en el Parking de la calle Marcelino Blasco.
- Vehículos destinados a asistencia sanitaria que pertenezcan a la Seguridad Social o a la Cruz Roja, y ambulancias, mientras éstas y aquéllas estén prestando servicio.
- Los vehículos que exhiban la tarjeta de estacionamiento para personas con movilidad reducida y la utilicen conforme a las condiciones de su otorgamiento.

Artículo 6.-Cuota tributaria

La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa se obtendrá:

Los precios vendrán determinados en función del tiempo que el vehículo permanezca estacionado dentro de la zona delimitada al efecto, conforme a las siguientes tarifas:

ZONA AZUL	
Tiempo	Importe
Mínimo 18 minutos	0'25 €
60 minutos	0'75 €
Máximo 120 minutos	2'00 €
Anulación	4'20 €
Residentes 1 día	1'50 €
Residentes 1 semana	4'20 €

Se establece otra tarifa para otras zonas del casco urbano de Segorbe con limitación horaria para el estacionamiento y pintadas en color naranja, de acuerdo con la siguiente tabla:

ZONA NARANJA	
Tiempo	Importe
Mínimo 1 hora	0'25 €
2 horas	0'90 €
3 horas	2'05 €
Máximo 4 horas	4'60 €
Anulación	8'60 €
Residentes 1 día	1'50 €
Residentes 1 semana	4'20 €

El coste anual de expedición de la "Tarjeta de Residente" o de la "Tarjeta Residente Parking" será de 2'50 €.

La tarjeta identificativa deberá ser fijada en el vehículo de forma visible desde el exterior, junto al ticket correspondiente, y podrá ser solicitada por los titulares de los vehículos que estén empadronados en las zonas afectadas y que estén dados de alta en el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica del Ayuntamiento de Segorbe; con la salvedad de que sólo podrá expedirse una tarjeta por unidad familiar y siempre y cuando se encuentren al corriente del pago de los distintos tributos y exacciones municipales; también podrá ser solicitada por los comerciantes que se encuentren dados de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas.

La tarifa para el estacionamiento en la primera planta del Parking municipal situado en la calle Marcelino Blasco es la siguiente:

TIEMPO	IMPORTE
Mínimo 20 minutos	0,20 €
60 minutos	0,65 €
180 minutos	2,45 €
5 horas	4,00 €
Máximo 8 horas	6,00 €
Fracciones intermedias	0,05 €
Residentes medio día	1,20 €
Residentes día completo	1,50 €

Tarifa Turista	1,50 €
Anulación	8,00 €

La tarifa turística irá condicionada a la adquisición del título o títulos turísticos que determine la Oficina de Turismo del Ayuntamiento de Segorbe.

El coste mensual para el régimen de abonados de la primera planta del Parking municipal situado en la calle Marcelino Blasco será de 35 € mensuales. No siendo de aplicación, para este supuesto, las exenciones contenidas en el artículo 5 de la presente Ordenanza.

Artículo 7.- Devengo y periodo impositivo

Esta tasa se devengará en el momento en el que se efectúe el estacionamiento en la vía pública.

El periodo impositivo coincidirá con el día y la hora en la que se realice el aprovechamiento especial.

Artículo 8.- Régimen de declaración y de ingreso

Las tasas establecidas en esta Ordenanza se ordenarán en régimen de autoliquidación en el momento de realizar el aprovechamiento, debiendo realizarse el pago a través de las máquinas expedoras o a través de la aplicación móvil diseñada al efecto.

Artículo 9.- Infracciones y Sanciones

1. Las infracciones a la presente Ordenanza se sancionarán:

• En todo lo relativo a infracciones tributarias y sus distintas calificaciones, así como las sanciones que a las mismas correspondan, se aplicará lo dispuesto en la vigente Ley General Tributaria.

• En lo relativo al estacionamiento sin título habilitante o título no válido, exceder del tiempo establecido en el título o exceder de los tiempos máximos por zona, se estará a lo regulado en la Ordenanza de Tráfico.

2. La imposición de la sanción no supondrá la condonación de los precios según la Tarifa correspondiente.

3. Los precios que establece la presente Ordenanza no excluyen el pago de las sanciones o multas que fueran procedentes.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaniendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR EL SERVICIO DE ENSEÑANZA EN EL CONSERVATORIO MUNICIPAL DE MÚSICA.

Artículo 1.- Fundamento legal

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la TASA por el SERVICIO DE ENSEÑANZA EN EL CONSERVATORIO MUNICIPAL DE MÚSICA que se regirá por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa, la prestación del servicio público de enseñanza en el Conservatorio Municipal de Música

Artículo 3.- Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por la prestación del servicio, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Artículo 4.- Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Exenciones, reducciones y bonificaciones

Se aplicarán los siguientes beneficios fiscales:

5.1.- Se aplicará una reducción del 50% a los alumnos/as del Conservatorio Municipal de Música "Alto Palancia", que acrediten debidamente su pertenencia a una familia declarada como Familia Numerosa categoría General.

5.2.- Se eximirá del pago a aquellos alumnos/as de este mismo centro que acrediten debidamente su pertenencia a una familia declarada como Familia Numerosa categoría Especial.

5.3.- Se concederá una bonificación del 50% para las personas que posean el "Carnet Municipal del Pensionista".

5.4.- Se concederá una bonificación del 15 % del importe de la tasa, a aquellos alumnos/as que figuren empadronados en el municipio con una antigüedad de cuatro años desde la fecha de matriculación.

5.5.- Se concederá una bonificación del 15 % del importe de la tasa, a aquellos alumnos/as que se considere debido a su situación social, previo dictamen del departamento de Servicios Sociales.

Artículo 6.- Cuota tributaria

La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa se obtendrá:

Concepto	Curso 2020-2021	Curso Tarifa reducida 2020-2021
ENSEÑANZAS OFICIALES		
Tasa de matrícula	42	36
Tasa ampliación matrícula Enseñanzas Elementales	72	61
Tasa ampliación matrícula Enseñanzas Profesionales	96	81
Asignatura trimestral Enseñanzas Elementales	76	65
Asignatura trimestral Enseñanzas Elementales - Repetición asignatura	84	71
Asignatura trimestral Enseñanzas Elementales – Repetición curso	88	75
Asignatura trimestral Enseñanzas Profesionales	86	73
Asignatura trimestral Enseñanzas Profesionales – Repetición asignatura	93	79
Asignatura trimestral Enseñanzas Profesionales – Repetición curso	98	83
Traslados de expedientes	7	6
Expedición certificados académicos	7	6
Prueba de acceso a las Enseñanzas Profesionales de Música	60	55
Pruebas para la obtención del certificado de superación de las Enseñanzas Elementales de Música	83	71
Prueba extraordinaria para la obtención del Premio Profesional de Música.	24	2
ENSEÑANZAS EXTRAOFICIALES		
Tasa de matrícula Cursos de iniciación	42	36
Asignatura trimestral Cursos de iniciación	72	61
Tasa matrícula curso "Música y Movimiento"	42	36
Asignatura trimestral Curso "Música y Movimiento"	40	34

Tasa de matrícula – Alumnos extraoficiales	66	56
Asignatura trimestral clase individual - Alumnos extraoficiales	191	162
Asignatura clase colectiva trimestral – Alumnos extraoficiales	84	71

Artículo 7.- Devengo y Periodo impositivo

Esta tasa se devengará cuando se inicie la prestación del servicio que origina su exacción.

El periodo impositivo comprenderá los siguientes trimestres naturales:

- Del 1 de octubre al 31 de diciembre
- Del 1 de enero al 31 de marzo
- Del 1 de abril al 30 de junio

En los supuestos de inicio o cese de la prestación del servicio, el periodo impositivo abarcará desde la fecha de inicio hasta el final de cada uno de los trimestres, o desde el día 1 de cada trimestre hasta la fecha de cese.

Artículo 8.- Régimen de declaración e ingresos

1. La tasa se ordenará en régimen de recibo a través de la aprobación de un padrón trimestral. Dicho padrón se notificará colectivamente mediante la exposición del mismo en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

2. Los periodos de cobro en voluntaria quedan establecidos de la siguiente forma:

- Primer Trimestre del curso: del 1 de noviembre al 31 de diciembre.
- Segundo Trimestre del curso: del 1 de febrero al 31 de marzo.
- Tercer Trimestre del curso: del 1 de mayo al 30 de junio.

3. El pago se podrá formalizar mediante domiciliación bancaria, a través del pago en las entidades colaboradoras designadas por la Tesorería Municipal o a través de cualquier otro medio de pago que se establezca.

4. Las cuotas líquidas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

5. Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquéllas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo previsto en el citado Reglamento.

Artículo 9.- Infracciones y Sanciones

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa

ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR EL USO DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES.

Artículo 1.- Fundamento legal

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la TASA POR EL USO DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES, que se regirá por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa, la prestación del servicio público de competencia municipal de uso de las Instalaciones Deportivas Municipales, en los términos establecidos en esta Ordenanza.

Artículo 3.- Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por la prestación del servicio, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Artículo 4.- Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Exenciones, reducciones y bonificaciones

El único beneficio fiscal reconocido, es la reducción del 20% de las cuotas establecidas, para aquellas personas que posean el " carnet municipal del pensionista "

Artículo 6.- Cuota tributaria

La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa se obtendrá:

INSTALACIÓN	Importe
CIUDAD DEPORTIVA	
ALQUILERES	€
1 hora campo fútbol 8 sin luz	41,40
Bono 5 horas fútbol 8 sin luz	196,65
Bono 10 horas fútbol 8 sin luz	372,60
Bono 30 horas fútbol 8 sin luz	993,60
1 hora campo fútbol 8 con luz	50,15
Bono 5 horas fútbol 8 con luz	238,21
Bono 10 horas fútbol 8 con luz	451,35
Bono 30 horas fútbol 8 con luz	1.203,60
1 hora campo fútbol 11 sin luz	65,15
Bono 5 horas fútbol 11 sin luz	309,45
Bono 10 horas fútbol 11 sin luz	586,35
Bono 30 horas fútbol 11 sin luz	1.563,60
1 hora campo fútbol 11 con luz	76,50
Bono 5 horas fútbol 11 con luz	363,37
Bono 10 horas fútbol 11 con luz	688,50
Bono 30 horas fútbol 11 con luz	1.836,00
1 hora pista atletismo por persona	2,70

30 minutos pista atletismo por persona	1,35
1 hora pista atletismo grupo (15-25 personas)	34,90
Bono 10 horas pista atletismo	24,80
Bono 30 horas pista atletismo	65,15
1 hora pista padel sin luz	5,50
30 minutos padel sin luz	2,75
Bono 5 horas padel sin luz	26,12
Bono 10 horas padel sin luz	49,50
Bono 30 horas padel sin luz	132,00
1 hora pista padel con luz	7,65
30 minutos padel con luz	3,83
Bono 5 horas padel con luz	36,33
Bono 10 horas padel con luz	68,85
Bono 30 horas padel con luz	183,60
1 hora frontenis sin luz	5,50
30 minutos frontenis sin luz	2,75
Bono 5 horas frontenis sin luz	26,12
Bono 10 horas frontenis sin luz	49,50
Bono 30 horas frontenis sin luz	132,00
1 hora frontenis con luz	7,65
30 minutos frontenis con luz	3,83
Bono 5 horas frontenis con luz	36,42
Bono 10 horas frontenis con luz	68,85
Bono 30 horas frontenis sin luz	183,00
1 hora pista tenis sin luz	5,50
30 minutos tenis sin luz	2,75
Bono 5 horas tenis sin luz	26,12
Bono 10 horas tenis sin luz	49,50
Bono 30 horas tenis sin luz	132,00
1 hora tenis con luz	7,65
30 minutos tenis con luz	3,83
Bono 5 horas tenis con luz	36,33
Bono 10 horas tenis con luz	68,85
Bono 30 horas tenis con luz	183,60
1 hora rocódromo (con licencia Federada)	3,20
Bono 5 horas rocódromo (con licencia Federada)	15,20
Bono 10 horas rocódromo (con licencia Federada)	28,80
Bono 30 horas rocódromo (con licencia Federada)	76,80
Alquiler raqueta	2,20
Cursillos 1.00 hora semanal	€
TENIS INFANTIL	25,00
TENIS ADULTO	39,00
Cursillos 1.30 horas semanales	€
TENIS INFANTIL	
Cuota trimestral	36,80
Cuota temporada	94,36
TENIS ADULTO	
Cuota trimestral	57,24
Cuota temporada	147,22
Cursillos 2 horas semanales	€
TENIS INFANTIL (4-16 años)	
Cuota trimestral	49,06
Cuota temporada	125,40

TENIS ADULTO (a partir de 16 años)	
Cuota trimestral	76,32
Cuota temporada	196,29
PADEL INFANTIL (7-16 años)	
Cuota trimestral	65,43
Cuota temporada	174,48
PADEL ADULTO (a partir de 16 años)	
Cuota trimestral	92,68
Cuota temporada	261,73
FRONTENIS INFANTIL (6-16 años)	
Cuota trimestral	65,43
Cuota temporada	179,93
FRONTENIS ADULTO (a partir de 16 años)	
Cuota trimestral	87,23
Cuota temporada	239,91
Cursillo 3 horas semanales	€
TENIS INFANTIL	
Cuota trimestral	73,55
Cuota temporada	188,11
TENIS ADULTO	
Cuota trimestral	114,49
Cuota temporada	294,45
PABELLÓN POLIDEPORTIVO	
ALQUILERES	€
Pista central 1 hora sin luz	13,15
Bono 5 horas pista central sin luz	62,46
Bono 10 horas pista central sin luz	118,35
Bono 30 horas pista central sin luz	315,60
Pista central 1 hora con luz	27,30
Bono 5 horas pista central con luz	129,65
Bono 10 horas pista central con luz	245,70
Bono 30 horas pista central con luz	615,20
Gimnasio 1 hora (máximo 20 personas)	30,00
Bono 10 horas Gimnasio	270,00
Bono 30 horas Gimnasio	720,00
Sala Polivalente 1 hora sin luz	20,00
Bono 5 horas Sala Polivalente sin luz	95,00
Bono 10 horas Sala Polivalente sin luz	180,00
Sala Polivalente 1 hora con luz	30,00
Bono 5 horas Sala Polivalente con luz	142,50
Bono 10 horas Sala Polivalente con luz	270,00
PABELLÓN MULTIUSOS	
ALQUILERES	€
Pista naranja 1 hora sin luz	13,15
Bono 5 horas pista naranja sin luz	62,46
Bono 10 horas pista naranja sin luz	118,35
Bono 30 horas pista naranja sin luz	315,60
Pista naranja 1 hora con luz	24,00
Bono 5 horas pista naranja con luz	114,00
Bono 10 horas pista naranja con luz	216,00
Bono 30 horas pista naranja con luz	615,00
Pista cemento 1 hora sin luz	10,00
Bono 5 horas pista cemento sin luz	47,50

Bono 10 horas pista cemento sin luz	90,00
Pista cemento 1 hora con luz	20,00
Bono 5 horas pista cemento con luz	95,00
Bono 10 horas pista cemento con luz	180,00
Alquiler planta principal (10 horas)	396+fianz
CURSILLOS	€
Escuelas Deportivas (INFANTIL) 2 horas	
Cuota trimestral	21,80
Cuota temporada	54,52
Escuelas Deportivas (INFANTIL) 3 horas	
Cuota trimestral	27,25
Cuota temporada	65,43
ACTIVIDADES ADULTOS (2 horas semanales)	
Cuota trimestral	40,34
Cuota temporada	109,05
ACTIVIDADES ADULTOS (3 horas semanales)	
Cuota trimestral	54,52
Cuota temporada	141,77
TERCERA EDAD (3 horas semanales)	
Cuota trimestral	16,34
Cuota temporada	43,61
KARATE ADULTOS/AS (4.30 horas semanales)	
Cuota trimestral (4horas)	65,43
Cuota temporada	163,57
SERVICIO MÉDICO DE DEPORTES	€
Revisión médica con prueba de esfuerzo	
* Inscritos en campaña y residentes	20,68
* Inscritos en campaña y no residentes	23,98
* No inscritos en campaña y residentes	23,98
* No inscritos en campaña y no residente	28,33
* Deportistas federados y residentes	20,16
* Deportistas federados y no residentes	23,98
Revisión médica con ECG de reposo	
* Inscritos en campaña y residentes	13,13
* Inscritos en campaña y no residentes	16,33
* No inscritos en campaña y residentes	16,33
* No inscritos en campaña y no residentes	21,81
* Deportistas federados y residentes	13,13
* Deportistas federados y no residentes	16,33
Rayos U.V.A. (sesión 15 minutos)	2,17
CENTRO ACUÁTICO DEPORTIVO	€
Cursillo trimestrales (20 sesiones)	
Bebés (de 12 a 36 meses)	98,14
Delfines (de 3 a 5 años)	87,23
Niñ@s (de 6 a 14 años)	62,15
Adultos (+ de 14 años)	79,59
3ª Edad (+ de 65 años)	37,06
Pensionistas - 20 %	
Minusválido Niñ@	38,15
Minusválido Adulto	49,61
Hidroterapia	79,59
Cursillos trimestrales (30 sesiones)	

3ª edad	55,6
Hidroterapia	109,05
Cursillos anuales (26 sesiones)	
Delfines	99,23
Niñ@s	70,88
Minusválido Niñ@	57,38
Descuento 20% cursos bebés y delfines con minusvalía	
Cursillo Aquagym verano 45 minutos	€
2 sesiones semanales (adultos)	20,00
3 sesiones semanales (adultos)	30,00
1 sesión semanal (tercera edad)	8,00
2 sesiones semanales (tercera edad)	15,00
Cursillo natación para colectivos 45 minutos	€
1 sesión por persona de centros escolares, impartido por personal del CADES	3,20
1 sesión por persona de centros escolares, impartido por sus propios profesores	2,50
1 sesión por persona, grupos con diversidad funcional	1,00

ABONADOS	MATRÍCULA €	MES €
Abono individual	40,00	38,37
Abono individual zona agua	40,00	21,32
Abono familiar (2 miembros)	50,00	53,30
Abono familiar (+ de 2 miembros)	60,00	63,96
Abono reducido: . Menores de 16 años . Minusválido/pensionista	30,00	34,11
Abono reducido zona agua	40,00	19,18
Abono Edad de Oro (+ de 65 años)	30,00	21,32
ABONADOS	SIN MATRÍCULA	€
Pérdida de tarjeta		6,40
1 Entrada libre		6,40
1 Entrada reducida		4,25
BONO MATRONATACIÓN Y POSTPARTO (10 sesiones). Dirigidas por Matrona.		27,00
BONO DE ADULTOS: adquisición de 8 usos, con caducidad de 3 meses, destinado a adultos mayores de 16 años, siendo transferible y teniendo derecho a todos los servicios de la instalación.		40,00
BONO REDUCIDO: adquisición de 8 usos, con caducidad de 3 meses, destinado a menores de 16 años, pensionistas, minusválidos y mayores de 65 años, siendo transferible y teniendo derecho a todos los servicios de la instalación que, según las normas de ésta, permita la edad.		25,00
BONO ZONA AGUA ADULTOS: adquisición de 8 usos, con caducidad de 3 meses, destinado a adultos mayores de 16 años, siendo transferible y teniendo derecho a la zona de piscinas		25,00
Abonado periodo vacacional (vacaciones de Pascua y Navidad, julio, y agosto).		Según modalidad de abono elegida
Alquiler de una calle de la piscina climatizada 1 hora (máximo 15 personas por calle)		100,00

- Cuando el/la abonado/a cause baja más de 4 meses consecutivos, la reincorporación a los servicios deportivos de la instalación supondrá la aplicación de un 60% de descuento en la tasa de matrícula.

- Abonad@ individual, cuya tasa se cobrará mensualmente. El carácter de abonad@ da derecho a hacer uso de cualquier servicio en la instalación, independientemente del horario o espacio, a excepción de los cursos de natación.

. Abonado zona agua: con derecho a baño libre en piscina, jacuzzi, sauna y baño turco.

. El abono familiar 2 miembros está destinado a 2 miembros de la misma familia, que compartan el mismo domicilio social y uno de ellos, como mínimo, sea componente del matrimonio o pareja de hecho, más hij@s menores de 26 años.

. El abono familiar +2: incluye como mínimo a un componente de matrimonio o pareja, más hij@s menores de 26 años.

. El abono reducido está dirigido a:

- . Menores de 16 años
- . Pensionistas, menores de 65 años
- . Minusválidos

- El Abono Edad de Oro: destinado a mayores de 65 años.

La Concejalía de Deportes, ante las solicitudes presentadas por clubs federados, para utilizar la sala de musculación y sin la presencia del monitor correspondiente, propone ofrecer 1 hora semanal, bajo la responsabilidad de dicho club, y por la que se abonará la cantidad de 95 EUROS por temporada en concepto de fianza, y en beneficio de la sala en el caso de que se ocasione algún desperfecto.

Artículo 7.- Devengo y periodo impositivo

Esta tasa se devengará cuando se inicie la prestación del servicio que origina su exacción.

El periodo impositivo será el siguiente:

- Alquileres Ciudad Deportiva, alquileres pista cubierta pabellón y pista portátil fútbol sala, entrada libre y reducida en el Centro Acuático Deportivo y el servicio médico de deportes: El periodo impositivo coincidirá con el día y hora en el que se realiza el uso.
- Cuota temporada: El periodo impositivo abarcará desde el 1 de octubre de un año hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente.
- Cuota trimestral: El periodo impositivo coincidirá con los trimestres naturales.
- Cursillos trimestrales Centro Acuático Deportivo: El periodo impositivo comenzará a partir del primer lunes del mes de octubre y durará según las sesiones establecidas.
- Abonados: El periodo impositivo coincidirá con cada mes natural (del 1 al último día de cada mes)
- Bonos: El periodo impositivo comenzará con su adquisición y finalizará en la fecha de caducidad del mismo.

Artículo 8.- Régimen de declaración y de ingreso

Las tasas establecidas en esta Ordenanza se ordenarán en régimen de autoliquidación en el momento en que se presente la solicitud de prestación de este servicio. El pago de la tasa se podrá realizar mediante pago por TPV o domiciliación bancaria, a excepción de las tasas establecidas en el artículo 7.1 en las que únicamente se podrá efectuar el pago por TPV o ingreso en cualquiera de las entidades colaboradoras establecidas.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DE TERRENOS DE DOMINIO PÚBLICO MEDIANTE ELEMENTOS INSTALADOS EN LA FACHADA DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y CON ACCESO DIRECTO DESDE LA VÍA PÚBLICA

Artículo 1.-Fundamento legal

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la TASA POR EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DE TERRENOS DE DOMINIO PÚBLICO MEDIANTE ELEMENTOS INSTALADOS EN LA FACHADA DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y CON ACCESO DIRECTO DESDE LA VÍA PÚBLICA (cajeros automáticos de entidades bancarias, expendedores automáticos, mostradores, etc.) que se regirá por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa el aprovechamiento especial de terrenos de dominio público mediante elementos instalados en la fachada de establecimientos comerciales y con acceso directo desde la vía pública (cajeros automáticos de entidades bancarias, expendedores automáticos, mostradores, etc.), en virtud de lo establecido en los artículos 2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria; 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Reguladora de las Haciendas Locales y 6 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

Se trata del aprovechamiento especial que se deriva de la instalación de elementos con acceso directo desde la vía pública, anexos a establecimientos bancarios, comerciales, etc., que prestan a sus clientes determinados servicios y operaciones propias de su actividad, trasladando a la vía pública el desarrollo de dichos servicios que habrían de ser realizados en el interior de sus establecimientos.

Artículo 3.-Sujetos pasivos

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por el aprovechamiento especial, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Artículo 4.-Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Cuota tributaria

La cuota tributaria será la resultante de la aplicación de las Tarifas incluidas en la presente Ordenanza Fiscal, de acuerdo con los m² ocupados en la instalación de los elementos con acceso directo desde la vía pública.

La tarifa será de 305,80 €/m²/año.

Artículo 6.- Exenciones, Reducciones y Bonificaciones de la Tasa

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 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, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de Tratados Internacionales.

Artículo 7.-Devengo y Periodo Impositivo

La tasa se devengará cuando se inicie el uso privativo o el aprovechamiento especial. Posteriormente el devengo tendrá lugar el día 1 de enero de cada año.

El periodo impositivo comprenderá el año natural, salvo a los casos de altas en el uso privativo o en el aprovechamiento especial, en el que el periodo impositivo se iniciará el día en el que comience el aprovechamiento. En el caso de bajas en el uso privativo, el periodo impositivo comprenderá desde el día 1 de enero hasta el día del cese.

Artículo 8.- Régimen de declaración y de ingreso

1. En el caso de nuevos aprovechamientos la tasa se ordenará en régimen de ingreso directo, debidamente notificado, debiendo satisfacerse en las entidades colaboradoras que a tal efecto se designen por la Tesorería Municipal, en los plazos fijados en el artículo 62 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. En este caso, la tasa se calculará proporcionalmente al número de días naturales que resten para finalizar el año.

2. Para el resto de supuestos, la tasa, al tener carácter periódico, en ejercicios sucesivos se ordenará en régimen de recibo a través de la aprobación de un padrón anual. Dicho padrón se notificará colectivamente mediante la exposición del mismo en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

El pago en periodo voluntario, que se podrá formalizar mediante la domiciliación del recibo o a través del pago en las entidades colaboradoras que se designen por la Tesorería Municipal, será el comprendido entre el día 1 de septiembre y el 20 de noviembre o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

3. En el caso de cese del aprovechamiento, se podrá solicitar la devolución de la parte proporcional de la tasa. El importe de la devolución se calculará teniendo en cuenta el importe anual de la tasa por los días que resten para la finalización del año natural a partir del día siguiente al de la comunicación de la baja.

4. Las cuotas líquidas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

5. Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquéllas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo previsto en el citado Reglamento.

Artículo 9: Infracciones y Sanciones

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MUNICIPAL DE CONSERVACIÓN DE LOS GARAJES DE PROPIEDAD MUNICIPAL

Artículo 1.- Fundamento legal

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y en la sección Segunda del Capítulo Tercero del Título Primero del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento acuerda el establecimiento de la TASA por LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MUNICIPAL DE CONSERVACIÓN DE LOS GARAJES DE PROPIEDAD MUNICIPAL, que se regirá por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 2.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa, la prestación del servicio municipal de conservación de los garajes de propiedad municipal.

Artículo 3.- Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por el servicio que presta la Entidad local, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Artículo 4.- Responsables

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Artículo 5.- Exenciones, reducciones y bonificaciones

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 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, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de Tratados Internacionales.

Artículo 6.- Cuota tributaria

La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa será la siguiente:

- Por cada plaza de garaje sita en la Plaza de las Monjas: 107'33 euros anuales.
- Por cada plaza de garaje sita en los bajos de la Pista Polideportiva de usos múltiples: 107'33 euros anuales
- Por cada plaza de garaje de concesión administrativa sita en la Calle Marcelino Blasco: 127'93 euros anuales.
- Por cada plaza de garaje de alquiler sita en la Calle Marcelino Blasco: 10'66 euros mensuales.

Artículo 7.- Devengo y Periodo Impositivo

La tasa se devengará cuando se inicie la prestación del servicio que origina su exacción. Posteriormente el devengo tendrá lugar el día 1 de enero de cada año.

El periodo impositivo comprenderá el año natural, salvo a los casos de altas o bajas, en las que el periodo impositivo se iniciará el día en el que comience el aprovechamiento o comprenderá desde el 1 de enero hasta el cese del aprovechamiento.

Artículo 8.- Régimen de declaración y de ingreso

1. En el caso de nuevas solicitudes la tasa se ordenará en régimen de ingreso directo, debidamente notificado, debiendo satisfacerse en las entidades colaboradoras que a tal efecto se designen por la Tesorería Municipal, en los plazos fijados en el artículo 62 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. En este caso, la tasa se calculará proporcionalmente al número de meses naturales que resten para finalizar el año.

2. Para el resto de supuestos, la tasa, al tener carácter periódico, en ejercicios sucesivos se ordenará en régimen de recibo a través de la aprobación de un padrón anual. Dicho padrón se notificará colectivamente mediante la exposición del mismo en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

El pago en periodo voluntario, que se podrá formalizar mediante la domiciliación del recibo o a través del pago en las entidades colaboradoras que se designen por la Tesorería Municipal, será el comprendido entre el día 1 de julio y el 31 de agosto o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

3. En el caso de que se prescinda del servicio, se podrá solicitar la devolución de la parte proporcional de la tasa. El importe de la devolución se calculará teniendo en cuenta el importe anual de la tasa por los meses que resten para la finalización del año natural a partir del mes siguiente al de la comunicación de la baja.

4. Las cuotas liquidadas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

5. Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquéllas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo previsto en el citado Reglamento.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de 2021, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN DE TERRENOS DE USO PÚBLICO LOCAL CON MESAS, SILLAS, TRIBUNAS, TABLAOS Y OTROS ELEMENTOS ANALÓGOS CON FINALIDAD LUCRATIVA

Fundamento legal

Artículo 1º.- Esta Entidad local, en uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 106, apartado 1, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, y de conformidad con los artículos 15 a 27 y 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y 6 a 23 de la Ley 8/1989, de 13 de abril de Tasas y Precios Públicos, este Ayuntamiento establece la tasa por OCUPACIÓN DE TERRENOS DE USO PÚBLICO LOCAL CON MESAS, SILLAS, TRIBUNAS, TABLAOS Y OTROS ELEMENTOS ANALÓGOS CON FINALIDAD LUCRATIVA, que estará a lo establecido en la presente Ordenanza fiscal.

Hecho imponible

Artículo 2º.- 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 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y 6 a 23 de la Ley 8/1989, de 13 de abril de Tasas y Precios Públicos, constituye el hecho imponible de la tasa la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público y, en particular la Ocupación de terrenos de uso público local con mesas, sillas, tribunas, tablados y otros elementos analógicos, con finalidad lucrativa.

Sujeto pasivo

Artículo 3º.- Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que disfruten, utilicen o aprovechen especialmente el dominio público local en beneficio particular, conforme al supuesto que se indica en el artículo anterior.

Responsables

Artículo 4º.-

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria, las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Exenciones, reducciones y bonificaciones

Artículo 5º.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las haciendas locales, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de Tratados internacionales.

Cuota tributaria

Artículo 6º.- La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa se obtendrá:

Para mesas y sillas:

Se establecen varios tipos de modalidades, de acuerdo con el apartado 13.3, de la Ordenanza Municipal Reguladora de la ocupación de la vía pública con mesas, sillas, toldos y quioscos, del Ayuntamiento de Segorbe:

PERIODO DE OCUPACIÓN	UNIDAD DE ADEUDO	IMPORTE
1º.- Período: Anual	Por cada metro cuadrado	0,10€ x m2/día
2º.- Temporada de Verano: Del 1 de Junio al 30 de Septiembre, del año en vigor Ampliaciones temporada de verano. Las ampliaciones de ocupación de la vía pública con mesas y sillas durante la semana de toros de las fiestas patronales serán GRATUITAS. Estas ampliaciones deberán solicitarse igualmente para la obtención de la correspondiente autorización.	Por cada metro cuadrado	0,25€ x m2/día
	Por cada metro cuadrado	0,25€ x m2/día
3º.- Temporada de Invierno: A partir del 1 de Octubre hasta el 31 de mayo del año siguiente.	Por cada metro cuadrado	0,10€ x m2/día

Ampliaciones temporada de invierno. Se permitirá, de forma gratuita, la instalación de dos apoya-ceniceros o barriles para fumadores (de conformidad con el artículo 13,3 de la Ordenanza municipal reguladora de la ocupación de la vía pública con mesas, sillas, toldos y quioscos, del ayuntamiento de Segorbe).	Por cada metro cuadrado	0,10€ x m2/día
---	-------------------------	----------------

Todas las ampliaciones de ocupación de la vía pública con mesas y sillas que se soliciten, se liquidarán de acuerdo con la temporada en la que se realicen las mismas.

Además, las ampliaciones de ocupación de la vía pública con mesas y sillas durante la semana de toros de las fiestas patronales serán GRATUITAS. Estas ampliaciones deberán solicitarse igualmente para obtener la autorización correspondiente.

Devengo

Artículo 7º.-

La tasa se devengará en régimen de autoliquidación simultáneamente a la solicitud que inicie el expediente, la cual no se tramitará sin que se haya efectuado el pago correspondiente.

Normas de gestión

Artículo 8º.-

1.- En todos los períodos de ocupación indicados en el apartado anterior, todos los titulares de actividades: bar, pub, cafetería, etc., de Segorbe y Pedania, y que tengan la licencia de apertura municipal en vigor, deberán solicitar al Ayuntamiento de Segorbe la autorización correspondiente para ocupar la vía pública con mesas y sillas.

Comprobadas las solicitudes formuladas, de estimarse conformes, se concederán las autorizaciones. En caso contrario, se notificará al interesado al objeto de que subsane las deficiencias. Caso de no poder subsanar las mismas, se procederá a la devolución de la autoliquidación abonada.

No se permitirá la ocupación o utilización privativa hasta que no se efectúe el ingreso y se conceda la autorización. El incumplimiento de este apartado podrá dar lugar a la no concesión de la licencia, sin perjuicio del pago de la tasa y de las sanciones y recargos que procedan.

Las cantidades exigibles se liquidarán por cada aprovechamiento solicitado o realizado, siendo irreducibles por el periodo autorizado.

El pago de la tasa podrá hacerse efectivo en las oficinas municipales mediante pago por TPV o bien a través de las entidades bancarias colaboradoras.

Las cuotas líquidas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

Infracciones y sanciones

Artículo 9º.- En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Infracciones

Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Ocupación de la Vía Pública con mesas, sillas, toldos y quioscos del Ayuntamiento de Segorbe.

Sanciones

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Ocupación de la Vía Pública con mesas, sillas, toldos y quioscos del Ayuntamiento de Segorbe.

Vigencia

Artículo 10.- La presente ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial" hasta que se acuerde su modificación o derogación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con motivo de la situación sanitaria actual por el Covid-19, la tasa correspondiente a la "Ordenanza Municipal Reguladora de la Ocupación de la Vía Pública con mesas, sillas, toldos y quioscos del Ayuntamiento de Segorbe", tendrá una reducción del 50% en los importes correspondientes a cada uno de los períodos de ocupación, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021."

ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE MERCADO AMBULANTE.

Fundamento legal

Artículo 1º.- Esta Entidad local, en uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 106, apartado 1, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de régimen local, y de conformidad con los artículos 15 a 27 y 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y 6 a 23 de la Ley 8/1989, de 13 de abril de Tasas y Precios Públicos, este Ayuntamiento establece la tasa por prestación del servicio de Mercado Ambulante, que se regirá por lo previsto en la presente Ordenanza Fiscal.

Hecho imponible

Artículo 2º.- 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 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y 6 a 23 de la Ley 8/1989, de 13 de abril de Tasas y Precios Públicos, constituye el hecho imponible de la tasa la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público y, en particular, en la instalación de puestos en el mercado ambulante, situados en terrenos de uso público local.

Sujeto pasivo

Artículo 3º.- Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiados o afectados por los servicios o actividades locales de mercados, entendiéndose como tal el titular de la concesión del puesto.

Responsables

Artículo 4º.-

Serán responsables solidarios y responsables subsidiarios de la deuda tributaria, las personas físicas y jurídicas citadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respectivamente.

Exenciones, reducciones y bonificaciones

Artículo 5º.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, no podrán reconocerse otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en las normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de Tratados internacionales.

Cuota tributaria

Artículo 6º.- La cantidad a liquidar y exigir por esta tasa se obtendrá:

TIPO	Adeudo	Importe
Puestos Ambulantes Fijos Mercado Semanal	€/día/ml	1,5
Puestos ambulantes en el mercado semanal ocupados mediante sorteo y que tenga paradas de menos de 20 m2	€/día/ml	2,6
Puestos ambulantes en el mercado semanal ocupados mediante sorteo y que tenga paradas de más de 20 m2	€/día/ml	1,3

Declaración e ingreso

Artículo 7º.-

Las personas o entidades interesadas en la concesión deberán solicitar previamente la consiguiente autorización.

La presentación de la baja surtirá efectos a partir del primer día del trimestre siguiente al periodo autorizado. La no presentación de la baja determinará la obligación de continuar abonando la tasa.

Las cuotas líquidas no satisfechas dentro del periodo voluntario, se harán efectivas en vía de apremio, con arreglo a las normas del vigente Reglamento General de Recaudación.

Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquéllas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo previsto en el citado Reglamento.

Periodo impositivo y devengo

Artículo 8º

Devengo

Esta tasa se devengará por primera vez cuando se inicie el uso privativo o el aprovechamiento especial que origina su exacción.

Posteriormente el devengo tendrá lugar el día 1 de enero de cada año

Periodo Impositivo

a) El período impositivo coincide con el año natural, salvo en los casos de alta nueva. En estos caso el período impositivo comenzará el día en que se produzca el alta.

b) Tratándose de concesiones ya autorizadas, la tasa se exigirá en régimen de recibo para lo cual se aprobará un único padrón anual, que contemple la totalidad de los pagos a realizar por cada uno de los titulares autorizados para instalar su puesto ambulante en el mercado municipal de Segorbe.

Dicho padrón se notificará colectivamente, publicándose en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento para que los interesados puedan examinarlo y formular, en su caso, las alegaciones que estimen oportunos.

Los periodos de cobro en voluntaria quedan establecidos de la siguiente forma:

- 1º Trimestre: del 1 de febrero al 31 de marzo.

- 2º Trimestre: del 1 de mayo al 30 de junio.

- 3º Trimestre: del 1 de agosto al 30 de septiembre.

- 4º Trimestre: del 1 de noviembre al 31 de diciembre.

El cobro de la tasa de puestos fijos se podrá realizar mediante recibo domiciliado, a través de las entidades bancarias colaboradoras designadas y en las oficinas municipales mediante pago por TPV.

c) En los casos de alta nueva, los sujetos pasivos formalizarán el alta ingresando la cuota que corresponda, bien haciéndolo efectivo en las oficinas municipales, mediante pago por TPV, o bien a través de las entidades bancarias colaboradoras designadas.

Las liquidaciones de ingreso directo se satisfarán en los plazos fijados por el Reglamento General de Recaudación, que son:

- Para las notificadas dentro de la primera quincena del mes, hasta el día 5 del mes natural siguiente.

- Para las notificadas dentro de la segunda quincena del mes, hasta el día 20 del mes natural siguiente.

e) Dado que el mercado municipal se encuentra abierto y existe la posibilidad de ocupar un puesto a sorteo, será la persona encargada del mismo quien cobrará la tasa correspondiente, entregando un justificante de pago a cada uno de ellos.

La persona encargada del mercado realizará un ingreso bancario por la totalidad del importe recaudado mediante la modalidad de sorteo.

Infracciones y sanciones

Artículo 9º.- En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Infracciones

Se estará a lo dispuesto en los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ordenanza Reguladora de la Venta No Sedentaria del Ayuntamiento de Segorbe.

Sanciones

Se estará a lo dispuesto en los artículos 42 y 43 de la Ordenanza Reguladora de la Venta No Sedentaria del Ayuntamiento de Segorbe.

Vigencia

Artículo 10.- La presente ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial" hasta que se acuerde su modificación o derogación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con motivo de la situación sanitaria actual por el Covid-19, la tasa correspondiente a la "Ordenanza Reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de mercado ambulante, tendrá una reducción del 50% en los importes correspondientes a cada uno de los tipos establecidos hasta el 31 de diciembre de 2021.

Segorbe, a 4 de diciembre de 2020

LA ALCALDESA,

Fdo.: M.ª Carmen Climent García

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04806-2020-U
SEGORBE*Aprobación inicial modificación Ordenanzas***E D I C T O**

Aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 2 de diciembre de 2020, la derogación de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por la Prestación del Servicio Municipal de Transporte

Aprobado también en el mismo Pleno la modificación de las siguientes ordenanzas fiscales:

- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por el servicio de cementerio
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por la prestación de servicios relacionados con el otorgamiento de licencias, autorizaciones, control y/o inspección de comunicaciones previas y declaraciones responsables y otras actuaciones de carácter urbanístico y ambiental

- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por el uso de las piscinas municipales al aire libre
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por la prestación de Servicios Sociales: Ayuda a Domicilio
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por la prestación del servicio de retirada de vehículos de la vía pública y subsiguiente custodia de los mismos.

- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación de los servicios de matrimonios civiles
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por la expedición de documentos administrativos
- Ordenanza Fiscal Reguladora del precio público por la inserción de anuncios publicitarios en el periódico municipal
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por prestación de servicios de enseñanza de la Escuela Municipal de Personas Adultas
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con mercancías, materiales de construcción, escombros, grúas, contenedores, vallas, puntales, anillas, andamios y otras instalaciones análogas.

- Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por prestación de servicios del programa municipal de la "Actividad Verano Divertido"
- Ordenanza Fiscal Reguladora del precio público por la prestación de los servicios de espectáculos taurinos
- Ordenanza Fiscal Reguladora del precio público por la asistencia a los espectáculos a celebrar en el Auditorio Municipal Salvador

Seguí

- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa para la utilización privativa o el aprovechamiento especial del Auditorio Municipal Salvador Seguí

- Ordenanza Fiscal Reguladora del precio público por la asistencia a los espectáculos a celebrar en el Teatro Serrano
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa para la utilización privativa o el aprovechamiento especial del Teatro Serrano

En cumplimiento de lo establecido en el R.D.L. 2/2004 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de treinta días, a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el caso de que no se presentaran reclamaciones, el acuerdo provisional será elevado a definitivo.

Segorbe, a 4 de diciembre de 2020
El Secretario
Fdo.: José María Garzón Marijuán

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04792-2020-U

SIERRA ENGARCERÁN

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Sierra Engarcerán por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 02/2020 del Presupuesto en vigor

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de noviembre de 2020 acordó la aprobación inicial del expediente de transferencias de crédito entre partidas de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Aprobado inicialmente el expediente de transferencias de crédito entre partidas de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de noviembre de 2020 en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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 los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://sierraengarceran.sedelectronica.es>

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

En Sierra Engarcerán a 2 de diciembre de 2020
El Alcalde
Juan Carlos Mateu Mas

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04571-2020
SONEJA*Modificación IBIU para 2021***ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA IBIU PARA 2021**

Transcurrido el plazo de exposición al público sin haberse presentado reclamaciones, por resolución de la Alcaldía, de fecha 24 de noviembre de 2020, se ha elevado a definitivo al acuerdo provisional adoptado por el Pleno, sobre modificación del IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES y la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del mismo.

Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 1 de octubre de 2020

Visto el expediente que se tramita sobre modificación del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, en el que consta la Memoria justificativa formulada por la Alcaldía y el proyecto de modificación de la Ordenanza fiscal.

Atendido: que por la Gerencia Territorial del Catastro de Castellón se ha elaborado la Ponencia de Valores de carácter Total del municipio de Soneja, cuya entrada en vigor se produjo el 01 de enero de 2013.

En consecuencia, la base imponible se va incrementando aproximadamente un 10% anual, hasta alcanzar el valor resultante de dicha Ponencia, lo cual se refleja en la cuota líquida a pagar por los sujetos pasivos.

Se considera aconsejable amortiguar el gravamen que supone para el contribuyente, mediante la baja del tipo impositivo para el próximo ejercicio.

Considerando: lo establecido en el artículo 72 del RDL 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Considerando: Que es competencia del Pleno de la Corporación, con el voto favorable de la mayoría simple de los miembros presentes, la imposición y ordenación de los recursos propios de carácter tributario, según el artículo 22.2, letras d) y e), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Vistos el dictamen favorable de la Comisión de Economía y Hacienda y el informe preceptivo de Secretaría-Intervención,

El Pleno de la Corporación, con el voto favorable de los siete miembros presentes, de los nueve que legalmente componen la Corporación municipal, ACUERDA:

Primero.- Aprobar provisionalmente la modificación del Impuesto sobre Bienes Inmuebles y la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del mismo, en el apartado 1,a) de su artículo 3º, para su entrada en vigor y con efectos del 01 de enero de 2021, que queda redactado del siguiente modo:

Artículo 3.- La cuota íntegra de este Impuesto será el resultado de aplicar a la base liquidable el tipo de gravamen siguiente:

a) Bienes inmuebles de naturaleza urbana: 0'69%

Disposición final. La presente ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del día uno de enero de dos mil veinte, hasta que se acuerde su modificación o derogación.

Segundo.- Que se someta a información pública, por término de treinta días, mediante edicto que ha de publicarse en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Tercero.- Que se dé cuenta a este Ayuntamiento de las reclamaciones que, en su caso, se formulen, que se resolverán con carácter definitivo, o, en caso de que no se presentaran, el acuerdo provisional se entenderá definitivamente aprobado.

Cuarto.- Publicar el acuerdo definitivo y el texto íntegro de la modificación Ordenanza fiscal en el Boletín Oficial de la Provincia, para su vigencia y posibilidad de su impugnación jurisdiccional.

Texto íntegro de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto

Fundamento legal

Artículo 1.- Este Ayuntamiento de conformidad con el artículo 15.2 del RDL 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, hace uso de la facultad que le confiere la misma, en orden a la fijación de los elementos necesarios para la determinación de las cuotas tributarias del Impuesto sobre Bienes inmuebles, previsto en el art. 59.1 de dicha Ley.

Elementos de la relación tributaria fijados por Ley

Artículo 2.- La naturaleza del tributo, la configuración del hecho imponible, la determinación de los sujetos pasivos y de la base de tributación, la aplicación de beneficios tributarios, la concreción del periodo impositivo y el nacimiento de la obligación de contribuir o devengo, así como el régimen de administración o gestión, se regula conforme a los preceptos contenidos en la subsección II, de la Sección III, del Capítulo II, del título II del citado RDL.

Artículo 3.-

La cuota íntegra de este Impuesto será el resultado de aplicar a la base liquidable el tipo de gravamen a siguiente:

a) Bienes inmuebles de naturaleza urbana: 0,69 %

b) Bienes inmuebles de naturaleza rústica: 0,80 %

Exenciones

Artículo 4.- Exenciones potestativas de aplicación de oficio.

Están exentos los siguientes inmuebles situados en el término municipal de este Ayuntamiento:

a) Los de naturaleza urbana, cuya cuota líquida sea inferior a 10,00 Euros.

b) Los de naturaleza rústica, cuya cuota líquida sea inferior a 10,00 Euros.

Bonificaciones

Artículo 5.- Tendrán derecho a una bonificación del 75% en la cuota íntegra del impuesto, siempre que así se solicite por los interesados antes del inicio de las obras, los inmuebles que constituyan el objeto de la actividad de las empresas de urbanización, construcción y promoción inmobiliaria tanto de obra nueva como de rehabilitación equiparable a ésta, y no figuren entre los bienes de su inmovilizado.

El plazo de aplicación de esta bonificación, comprende desde el periodo impositivo siguiente a aquel en que se inicien las obras hasta el posterior a la terminación de las mismas, siempre que durante ese tiempo se realicen obras de urbanización o construcción efectiva y sin que, en ningún caso, pueda exceder de tres periodos impositivos.

1. Para disfrutar de la mencionada bonificación, los interesados deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Acreditación de la fecha de inicio de las obras de urbanización o construcción de que se trate, la cual se hará mediante certificado del Técnico-Director competente de las mismas, visado por el Colegio Profesional.

b) Acreditación de que la empresa se dedica a la actividad de urbanización, construcción y promoción inmobiliaria, la cual se hará mediante la presentación de los estatutos de la sociedad.

c) Acreditación de que el inmueble objeto de la bonificación es de su propiedad y no forma parte del inmovilizado, que se hará mediante copia de la escritura pública o alta catastral y certificación del administrador de la Sociedad, o fotocopia del último balance presentado ante la AEAT, a efectos del impuesto sobre Sociedades.

d) Fotocopia del Alta o último recibo del Impuesto sobre Actividades Económicas.

2.- Las viviendas de protección oficial y las equiparables a estas según las normas de la Comunidad Autónoma, tendrán derecho a una bonificación del 50% en la cuota íntegra del impuesto durante los tres periodos impositivos siguientes al del otorgamiento de la calificación definitiva.

Dicha Bonificación se concederá a petición del interesado, la cual podrá efectuarse en cualquier momento anterior a la terminación de los tres periodos impositivos de duración de la misma y surtirá efectos, en su caso, desde el periodo impositivo siguiente a aquel en que se solicite.

Para tener derecho a esta bonificación, los interesados deberán aportar la siguiente documentación:

-Escrito de solicitud de la bonificación.

-Fotocopia de la alteración catastral

-Fotocopia del certificado de calificación de Vivienda de Protección Oficial

-Fotocopia de la escritura o nota simple registral del inmueble.

-Si en la escritura pública no constara la referencia catastral, fotocopia del recibo del Impuesto sobre bienes Inmuebles correspondiente al ejercicio anterior.

3.- Los sujetos pasivos del impuesto que en el momento del devengo ostenten la condición de titulares de familia numerosa gozarán de una bonificación en la cuota íntegra del impuesto correspondiente a la vivienda habitual de la familia en la cuantía y condiciones que se regulan en este apartado.

La condición de titular de familia numerosa se acreditará mediante la presentación del título en vigor expedido por la Generalitat Valenciana.

Se entenderá por vivienda habitual de la familia aquella unidad urbana de uso residencial en la que figure empadronada la familia.

El porcentaje de bonificación se determinará de acuerdo con la categoría de familia numerosa y el valor catastral de su vivienda habitual, según se establece en el siguiente cuadro:

Porcentaje de bonificación según la categoría de la familia numerosa

Valor catastral de la vivienda	Categoría general	Categoría especial
Mayor a 50.000,00 euros	50,00%	
Menor o igual a 50.000,00 euros	70,00%	90,00%

Esta bonificación deberá instarse cada año antes del 01 de marzo del ejercicio para el que se solicite, siempre que se reúnan las condiciones de familia numerosa a la fecha del devengo del impuesto. Por su carácter rogado y anual, se deberá presentar cada año la solicitud correspondiente a efectos de su mantenimiento.

Junto con la solicitud de bonificación se deberá adjuntar la siguiente documentación:

1.- Título vigente de familia numerosa expedido por la Administración competente (original y fotocopia para su cotejo o fotocopia cotejada).

2.- Certificado de empadronamiento, o documento que acredite que todos los miembros de la familia que constan en el título de familia numerosa, están empadronados en el domicilio familiar (original y fotocopia para su cotejo o fotocopia cotejada).

3.- Copia del recibo anual del IBI o del documento que permita identificar de manera precisa la ubicación y descripción del bien inmueble, incluida la referencia catastral.

Esta bonificación, se concederá por el período de vigencia del título de familia numerosa y se mantendrá mientras no varíen las circunstancias familiares, debiéndose comunicar cualquier modificación al Ayuntamiento.

Gestión por delegación

Artículo 6.- Gestión, inspección y recaudación

1. Si la gestión, la inspección y la recaudación del tributo han sido delegadas total o parcialmente en la Diputación de Castellón, las normas contenidas en los artículos anteriores serán aplicables a las actuaciones que deba hacer la Administración delegada.

2. Todas las actuaciones que, en dicho caso, lleve a cabo el Servicio Provincial de Gestión, Inspección y Recaudación se ajustarán a lo que prevé la normativa vigente y su Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación, aplicable a los procesos de gestión de los ingresos locales, cuya titularidad corresponde a los Municipios de la provincia de Castellón que han delegado sus facultades en la Diputación Provincial.

Para aquellos inmuebles no incluidos en el padrón anual y que sean objeto de liquidación por nuevas altas, ampliación, rehabilitación o reforma en el Catastro, la solicitud deberá presentarse antes de que la liquidación emitida sea firme en vía administrativa. La acreditación de la titularidad del inmueble se efectuará presentando copia de la escritura junto con el modelo 901 de alteración de titularidad catastral.

El disfrute de esta bonificación será incompatible con cualquier otro beneficio fiscal potestativo en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles que pudiera corresponder al sujeto pasivo o al inmueble.

Periodo impositivo y devengo

El periodo impositivo es el año natural.

El impuesto se devenga el primer día del año.

Las variaciones de orden físico, económico o jurídico, incluyendo las modificaciones de la titularidad de los bienes inmuebles, tendrán efectividad en el periodo impositivo siguiente a aquel en que se produzcan dichas variaciones.

Disposición final

La presente ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del día uno de enero de dos mil veintiuno, hasta que se acuerde su modificación o derogación.

Aprobación

Esta Ordenanza que consta de seis artículos fue aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha uno de octubre de dos mil veinte.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Soneja, a 24 de noviembre de 2020.

EL ALCALDE, Benjamín Escriche Rivas.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04580-2020
SONEJA*Modificación Ordenanza Fiscal reguladora de ICIO*

Exp. 432/2020

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de este Ayuntamiento de fecha 1 de octubre de 2020, sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras, ampliando los supuestos de bonificaciones para los sujetos pasivos, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 1 de octubre de 2020

Visto el expediente que se tramita sobre modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras, para Adecuación de la Ordenanza a la normativa vigente, ampliando los supuestos de bonificaciones para los sujetos pasivos.

Vistos los informes preceptivos de Secretaría y de Intervención.

Visto el informe favorable de la Comisión de Economía y Hacienda.

Considerando: Que es competencia del Pleno de la Corporación, con el voto favorable de la mayoría simple de los miembros presentes, la imposición y ordenación de los recursos propios de carácter tributario, según los artículos 22.2, letras d) y e) y 47.1, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Este Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los siete miembros presentes, de los nueve que legalmente componen la Corporación Municipal, acuerda:

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras, para Adecuación de la Ordenanza a la normativa vigente, en los términos en que figura en el expediente, ampliando los supuestos de bonificaciones recogidos en el artículo 103 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

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 [<http://soneja.sedelectronica.es>].

TERCERO. 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 el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

CUARTO. Facultar a Alcalde para suscribir los documentos relacionados con este asunto.

Texto íntegro de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto

Artículo 1. Fundamento legal

El Ayuntamiento de Soneja, en el ejercicio de las facultades que le otorgan los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes en relación al art. 59.2 y 100 y siguientes, todos ellos del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo (en adelante TRLHL), acuerda la modificación de la Ordenanza en vigor del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

Artículo 2. Hecho imponible

El impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras es un tributo cuyo hecho imponible está constituido por la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija obtención de la correspondiente licencia de obras o urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, o para la que se exija presentación de declaración responsable o comunicación previa, siempre que la expedición de la licencia o actividad de control corresponda al Ayuntamiento de Soneja.

Artículo 3. Sujetos pasivos

Son sujetos pasivos de este impuesto:

1. A título de contribuyentes, las personas físicas, personas jurídicas o entidades del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que sean dueños de la construcción, instalación u obra, sean o no propietarios del inmueble sobre el que se realice aquélla.

2. A los efectos previstos en el párrafo anterior tendrá la consideración de dueño de la construcción, instalación u obra quien soporte los gastos o el coste que comporte su realización.

3. En el supuesto de que la construcción, instalación u obra no sea realizada por el sujeto pasivo contribuyente tendrán la condición de sujetos pasivos sustitutos del contribuyente quienes soliciten las correspondientes licencias, presenten las correspondientes declaraciones responsables, comunicaciones previas o quienes realicen las construcciones, instalaciones u obras.

4. El sustituto podrá exigir del contribuyente el importe de la cuota tributaria satisfecha.

5. En materia de responsabilidad subsidiaria y solidaria se estará a lo dispuesto en la Ley General Tributaria.

Artículo 4. Exenciones

Está exenta del pago del impuesto la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, las comunidades autónomas o las entidades locales, que estando sujeta al impuesto, vaya a ser directamente destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por organismos autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nueva como de conservación.

Artículo 5. Base imponible

1. La base imponible del impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra, y se entiende por tal, a estos efectos, el coste de ejecución material de aquélla.

2. No forman parte de la base imponible el Impuesto sobre el Valor Añadido y demás impuestos análogos propios de regímenes especiales, las tasas, precios públicos y demás prestaciones patrimoniales de carácter público local relacionadas, en su caso, con la construcción, instalación u obra, ni tampoco los honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista ni cualquier otro concepto que no integre, estrictamente, el coste de ejecución material.

Artículo 6. Obras mayores y menores

1. Se considerarán obras mayores todas aquellas obras de construcción de edificaciones e instalaciones de toda clase de nueva planta, obras de derribos o demolición, obra de reforma que afecten fundamentalmente a la estructura existente, y las demás previstas en la legislación urbanística aplicable.

2. Tendrán la consideración de obras menores todas aquellas que no tengan la consideración de obras mayores.

Artículo 7. Tipo de gravamen y cuota íntegra

1. La cuota de este impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen.

2. El tipo de gravamen será del 3,50 %

Artículo 8.- Devengo

El impuesto se devenga en el momento de iniciarse la construcción, instalación u obra, aun cuando no se haya obtenido la correspondiente licencia.

Artículo 9. Bonificaciones

1. El Pleno de la Corporación, previa solicitud del sujeto pasivo y por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros podrá conceder una bonificación de hasta el 95% de la cuota del impuesto a favor de las construcciones, instalaciones u obras que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico-artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración.

En dicho acuerdo el Pleno determinará motivadamente, previo informe de los servicios técnicos correspondientes, las razones que justifican la declaración de especial interés o utilidad en cada caso.

Las bonificaciones establecidas en los subapartados siguientes son incompatibles entre sí, por lo que no pueden ser aplicadas de forma simultánea.

A tal efecto será el sujeto pasivo quien deberá indicar concretamente en su solicitud la bonificación que pide.

a. Bonificación de hasta el 95% para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales de daños catastróficos, siempre que haya sido declarada la situación de catástrofe por el organismo competente.

b. Bonificación de hasta el 80 % para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por tratarse de obras en inmuebles incluidos en el Catálogo de bienes y espacios protegidos de la villa de Soneja, dentro del apartado de bienes con protección integral.

c. Bonificación de hasta el 70 % para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por tratarse de obras en inmuebles incluidos en el Catálogo de bienes y espacios protegidos de la villa de Soneja, dentro del apartado de bienes con protección parcial.

d. Bonificación de hasta el 60 % para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por tratarse de obras en inmuebles incluidos en el Catálogo de bienes y espacios protegidos de la villa de Soneja, dentro del apartado de bienes con protección ambiental.

e. Bonificación de hasta el 50 % para las obras de rehabilitación de las construcciones, instalaciones u obras en inmuebles incluidos dentro del área de Casco histórico real delimitado en la ficha 7-BI del Catálogo de bienes y espacios protegidos de la villa de Soneja. Las obras de nueva planta en solares comprendidos dentro de la citada área, también se podrán acoger a esta bonificación.

f. Bonificación de hasta el 40 % para las obras de rehabilitación de las construcciones, instalaciones u obras en inmuebles incluidos dentro del área de Casco histórico delimitado en la ficha 7-BI del Catálogo de bienes y espacios protegidos de la villa de Soneja. Las obras de nueva planta en solares comprendidos dentro de la citada área, también se podrán acoger a esta bonificación.

g. Bonificaciones de hasta el 85% para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por patologías estructurales derivadas del empleo de cemento aluminoso ("aluminosis").

h. Bonificaciones de hasta el 50% para las obras de ornamentación o rehabilitación de fachadas cuyo presupuesto de ejecución material sea superior a 12.000 euros.

i. Bonificaciones de hasta el 95% para las construcciones, instalaciones u obras declaradas de interés o utilidad municipal por tratarse de obras de promoción pública, y en régimen de protección pública, destinadas al alquiler social.

2. Bonificación del 70% a favor de las construcciones, instalaciones u obras en las que se incorporen sistemas para el aprovechamiento térmico o eléctrico de la energía solar para autoconsumo, por la parte del presupuesto destinado a este fin. La aplicación de esta bonificación está condicionada a que las instalaciones para la producción de calor incluyan colectores que dispongan de la correspondiente homologación de la administración competente. Esta bonificación se aplicará exclusivamente sobre la parte del presupuesto de las obras que corresponda a las instalaciones del sistema de aprovechamiento térmico y eléctrico de la energía solar y será compatible con el resto de bonificaciones.

3. Bonificación del 50% para las construcciones, instalaciones u obras destinadas a Viviendas de Protección Oficial.

4. Bonificación del 90 % para las construcciones, instalaciones u obras que favorezcan las condiciones de acceso y habitabilidad de las personas con discapacidad, y para la eliminación de barreras arquitectónicas. La bonificación no alcanzará a las construcciones, instalaciones u obras que se realicen en inmuebles que por prescripción normativa deban estar adaptados o deban adaptarse obligatoriamente.

5. Bonificación del 50% a favor de las construcciones, instalaciones u obras vinculadas a los planes de fomento de las inversiones privadas en infraestructuras.

Artículo 10. Tramitación de las bonificaciones y plazo para resolver los procedimientos tributarios de solicitud de bonificación o declaración de especial interés o utilidad municipal

1. Las bonificaciones deberán solicitarse cuando se presente la solicitud del otorgamiento de licencia o la Declaración de Responsable, y en todo caso, antes de la finalización de la obra, entendiéndose caducada una vez expedido el certificado de final de obra.

2. El plazo máximo para resolver los procedimientos tributarios de las solicitudes de bonificación previstas será de seis meses. El vencimiento del plazo máximo establecido en el párrafo anterior sin haberse notificado resolución expresa legitimará al interesado para entenderla desestimada, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar sin vinculación al sentido del silencio.

Artículo 11. Normas de gestión

1. Cuando se trate de construcciones, instalaciones u obras a las que se aplique el régimen de declaración responsable, según la normativa urbanística en vigor, el impuesto se exigirá en régimen de autoliquidación, por lo que los obligados tributarios deberán presentar junto a dicha declaración responsable copia de autoliquidación del impuesto en el que deberá constar el correspondiente justificante de ingreso.

Los servicios técnicos comprobarán la acreditación del pago del impuesto y no procederán a la tramitación del expediente en caso de que dicho pago no quede acreditado, requiriendo al sujeto pasivo para que emnie de la solicitud, efectuando el ingreso correspondiente. La presentación de la autoliquidación del impuesto y el pago del mismo no presupone la legalidad de las obras o construcciones que constituyen el hecho imponible, ni afecta al régimen vigente de disciplina urbanística.

2. Cuando se trate de construcciones, instalaciones u obras distintas a las que se refiere el apartado anterior se practicará una liquidación provisional, determinándose la base imponible en función del presupuesto de ejecución material presentado por la persona interesada, siempre que el mismo hubiera sido visado por el colegio oficial correspondiente. En caso contrario, la base imponible será determinada por los servicios técnicos municipales, de acuerdo con el coste estimado del proyecto.

Artículo 12. Comprobación administrativa

Una vez finalizada la construcción, instalación u obra, y teniendo en cuenta el coste real y efectivo de la misma, el Ayuntamiento, mediante la oportuna comprobación administrativa, modificará, en su caso, la base imponible a que se refiere el apartado anterior y practicará la correspondiente liquidación definitiva. Además, exigirá o reintegrará, en su caso, al sujeto pasivo la cantidad que corresponda sin perjuicio de la imposición de sanciones que sean aplicables de acuerdo con lo dispuesto en esta Ordenanza.

Artículo 13. Inspección y recaudación

La inspección y recaudación del impuesto se realizarán de acuerdo con lo previsto en la Ley General Tributaria y en las demás Leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 14. Infracciones y sanciones

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La presente Ordenanza fiscal deroga desde el día de su entrada en vigor la anterior Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Construcciones Instalaciones y Obras vigente hasta la modificación introducida por la presente Ordenanza Fiscal.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia y entrará en vigor el 1 de enero de 2021, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Diligencia de aprobación

Esta Ordenanza que consta de catorce artículos fue aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha uno de octubre de dos mil veinte.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Soneja, a 24 de noviembre de 2020.

EL ALCALDE, Benjamín Escriche Rivas.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04794-2020-U
TODOLELLA*Edicto de notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza tasa suministro de agua***EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA**

Resolución del Ayuntamiento de Todolella por el que se aprueban los padrones y listas cobratorias de los tributos locales Tasa por suministro de agua del municipio y de las masías y granjas referidos todos ellos al ejercicio de 2020.

TEXTO

Aprobados por Resolución de esta Alcaldía n.º 214 de 26 de noviembre de 2020 y N.º 223 dictada con fecha de 3 de diciembre de 2020, los padrones y listas cobratorias de los tributos locales Tasa por suministro de agua masías y granjas 2020., referidos todos ellos al ejercicio de 2020, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en el tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar [desde el día siguiente al de la notificación expresa, en su caso, de la resolución o] desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del impuesto Tasa por suministro de agua masías y granjas correspondiente al año 2020, en:

Las oficinas del Ayuntamiento de Todolella.
Horario: 9:00 a 14:00 horas

CONCEPTO	PLAZO COBRO EN VOLUNTARIA
TASA SUMINISTRO DE AGUA MUNICIPIO	26 de Noviembre de 2020 al 26 de Enero de 2021
TASA SUMINISTRO DE AGUA MASÍAS Y GRANJAS	3 de Diciembre de 2020 a 3 de febrero de 2021

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en la oficina de recaudación o realizar el pago mediante transferencia bancaria.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecido.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Todolella, 3 de diciembre de 2020

EL ALCALDE EN FUNCIONES, VÍCTOR ANTONIO MILIÁN SORRIBES.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04562-2020

VALL D'ALBA*Anuncio aprobación definitiva expte. núm 15/2020 de transferencia de crédito del presupuesto en vigor***ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA****SUMARIO**

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Vall d'Alba de fecha 30 de septiembre del 2020 por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n.º 15/2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Transferencia de créditos Entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

TEXTO

Aprobado definitivamente el acuerdo pleno de 30 de septiembre del 2020 ,publicado en BOP núm 123 de fecha 13 de octubre del 2020 sin que se hayan producido alegaciones , el expediente de Transferencia de créditos núm 15/2020 del presupuesto en vigor entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se da publicidad al mismo en los siguientes términos:

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Transferencia de crédito	Créditos finales
Progr.	Económ.				
1532	61901	Acondicionamiento Calle Mayor	38.000'00	20.000'00	58.000'00
163	21001	Mantenimiento infraestructuras y bienes naturales	7.600'00	12.500'00	20.100'00
163	22700	Limpieza viaria - COVID-19	36.500'00	8.500'00	45.000'00
231	479	Promoción Social. Otras Subvenciones - COVID-19	24.750'00	8.000'00	32.750'00
		TOTAL	106.850'00	49.000'00	155.850'00

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación del Presupuesto Municipal no altera la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de un crédito a otras partidas presupuestarias con diferente vinculación jurídica.

Bajas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Transferencia de crédito	Créditos finales
Progr.	Económ.				
338	2260901	Fiestas Patronales	174.000'00	49.000'00	125.000'00
		TOTAL	174.000'00	49.000'00	125.000'00

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Vall d'alba a 23 de noviembre del 2020.- La Alcaldesa, Fdo. Marta Barrachina Mateu.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04607-2020

VALL D'ALBA*Aprobación definitiva modificación Ordenanza fiscal impuesto de vehículos de tracción mecánica***ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA****SUMARIO**

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Vall d'Alba de fecha 30 de septiembre del 2020 por el que se aprueba definitivamente la Modificación de Ordenanza Fiscal Reguladora de Reconocimiento de bonificación del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) en función de las características de los motores de los vehículos y su incidencia en el medio ambiente.

TEXTO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público publicado en BOP núm 123 de 13 de octubre 2020, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de este Ayuntamiento de fecha 30 de septiembre del 2020 sobre la modificación de Ordenanza Fiscal Reguladora de Reconocimiento de bonificación del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) en función de las características de los motores de los vehículos y su incidencia en el medio ambiente, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

NUEVA REDACCIÓN ARTICULO 6 ORDENANZA FISCAL VIGENTE (BOP num 157 de 27/12/2018 y BOP núm 141 de 14/11/2015):

ARTÍCULO 6. Bonificaciones

1. Se establecen las siguientes bonificaciones de las cuotas:

a) Una bonificación del 100% a favor de los vehículos históricos o aquellos que tengan una antigüedad mínima de veinticinco años, contados a partir de la fecha de su fabricación o, si esta no se conociera, tomando como tal la de su primera matriculación o, en su defecto, la fecha en que el correspondiente tipo o variante se dejó de fabricar, en los términos previstos en el artículo 1 del Real Decreto 1247/1995, de 14 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vehículos Históricos.

La bonificación prevista en la letra a) del apartado anterior deberá ser solicitada por el sujeto pasivo a partir del momento en el que se cumplan las condiciones exigidas para su disfrute.

b) Una bonificación del 75% en función de las características de los motores de los vehículos y su incidencia en el medio ambiente a favor de los vehículos eléctricos, híbridos e híbridos enchufables.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, con sede en Valencia.

Vall d'alba a 25 de noviembre del 2020.- La Alcaldesa, Fdo. Marta Barrachina Mateu.

0AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04813-2020-U
VILA-REAL*Aprobación definitiva expediente de suplementos de crédito número 25/2020***E D I C T O**

Elevado a definitivo el acuerdo aprobatorio del expediente de Suplementos de Crédito número 25/2020, del Presupuesto Municipal del ejercicio 2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se inserta en el B.O.P., resumen presupuestario a nivel de capítulos:

**G A S T O S
ALTAS**

CAPÍTULO II: GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	571.547,34 €
CAPÍTULO VI: INVERSIONES REALES	390.498,60 €
TOTAL ALTAS	962.045,94 €

**G A S T O S
BAJAS**

CAPÍTULO I: GASTOS DE PERSONAL	138.545,33 €
CAPÍTULO II: GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	224.628,82 €
CAPÍTULO IV: TRANSFERENCIAS CORRIENTES	137.060,15 €
CAPÍTULO VI: INVERSIONES REALES	72.405,58 €
TOTAL BAJAS	572.639,88 €

**I N G R E S O S
ALTAS**

CAPÍTULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	389.406,06 €
TOTAL ALTAS	389.406,06 €

Vila-real, a 7 de diciembre de 2020
El Alcalde,
Fdo.: José Benlloch Fernández

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04579-2020

VILA-REAL

Anuncio de la resolución de la Alcaldía-Presidencia por la que se reconoce el régimen de asistencias de la edil Aida Beteta Corvillo.

Anuncio de la resolución de la Alcaldía-Presidencia por la que se reconoce el régimen de asistencias de la edil Aida Beteta Corvillo.

Extracto de la resolución de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Vila-real núm. 5609 de fecha 23 de noviembre de 2020:

Primero: Aceptar la renuncia de la concejala AIDA BETETA CORVILLO al desempeño del cargo en régimen de dedicación parcial G-V, con efectos del 30 de noviembre de 2020, por motivos laborales.

Segundo: Reconocer a favor de la edil el derecho a percibir asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de que forme parte, a partir del 1 de diciembre de 2020 y hasta que concluya la actual legislatura.

Lo que se hace público de conformidad con lo que dispone el art. 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (L.7/85).

Vila-real, a 24 de noviembre de 2020

El alcalde – José Benlloch Fernández.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04584-2020
VILA-REAL*Anuncio aprobación definitiva Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Vila-real***ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA GENERAL DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE VILA-REAL**

Según queda acreditado en certificación expedida al efecto por el Vicesecretario de esta Corporación, no se han presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, por lo que se declara la elevación automática a definitivo del Acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento Vila-real, adoptado en sesión plenaria de fecha 29 de septiembre de 2020, y cuyo texto íntegro se publica, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

«ORDENANZA GENERAL DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE VILA-REAL**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Ayuntamiento de Vila-real, tradicionalmente ha establecido a través de sus bases de ejecución de los presupuestos municipales, así como a través de otras ordenanzas específicas, la canalización de las ayudas y subvenciones públicas, para dinamizar y fomentar aquellos proyectos y actividades que ha creído más oportunas en relación a la satisfacción de un interés público o social. La regulación en las bases de ejecución del presupuesto ha sido insuficiente para que los órganos gestores con competencia delegada, cuenten con un instrumento que clarifique, en coherencia y coordinación, entre las diferentes unidades administrativas, la implementación de las ayudas. Existiendo disparidad de criterios en su interpretación, así como diversa problemática a la hora de gestionar los expedientes a través de los cuales se forma la voluntad de los órganos administrativos para ejercer la actividad de fomento.

Es por lo que la Corporación, con la iniciativa que se gesta, intenta dar solución a los problemas interpretativos suscitados, a la vez que coordinará y unificará los criterios y procedimientos para el otorgamiento de las subvenciones públicas. La iniciativa dará así un instrumento transversal a la organización administrativa, a la vez que existirá una norma en correlación a lo dictado en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, -en adelante LGS-.

De conformidad al artículo 9.2 de la Constitución Española, "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Entre las clásicas actuaciones administrativas, -prestacional, intervención y fomento- con las que actúan los poderes públicos, para dar cumplimiento al anterior precepto constitucional, coherente e integrador con el resto del cuerpo de la norma fundamental del ordenamiento jurídico Español, se encuentra la actividad de Fomento. Dicha actividad de fomento la podemos definir como: "La acción de la Administración encaminada a proteger o promover aquellas actividades, establecimientos o riquezas debidas a los particulares y que satisfacen necesidades públicas o se estiman de utilidad general, sin usar de la coacción ni crear servicios públicos"

Dicha actividad de fomento, ha sido implementada normativamente por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que a su vez se desarrolla por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, -en adelante RLGS-.

Así también, la actividad subvencional es la forma en la que por excelencia se instrumentaliza la acción de fomento de las administraciones públicas, en concreto en el caso de los Ayuntamientos el artículo 23 del Decreto de 17 de junio de 1955, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, establece que "Las Corporaciones Locales podrán conceder subvenciones a Entidades, Organismos o particulares cuyos servicios o actividades complementen o suplan los atribuidos a la competencia local, con sujeción a lo previsto por el artículo 180 del Reglamento de Haciendas Locales."

Dicha norma principal establece entre sus preceptos la fórmula de canalización de las subvenciones imponiendo la obligación legal de contar con una serie de instrumentos jurídicos reguladores de la actividad. De esta forma la LGS en su artículo 17.2 establece que: "Las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones".

De esta forma la Corporación responsable con el principio de legalidad positiva, debe establecer la norma general a través de la cual se ejecutarán y desarrollarán las actuaciones tendentes a favorecer los proyectos y actuaciones que contribuyan a la satisfacción de los intereses de la comunidad vecinal. Por lo que queda justificada la necesidad de la aprobación de la norma.

En correlación con los apartados anteriores, el objetivo que se pretende con esta iniciativa normativa es establecer en aplicación de la LGS y el RGLS, una Ordenanza General que establezca las bases reguladoras del procedimiento de concesión de subvenciones por parte del Ayuntamiento de Vila-real. Todo ello sin perjuicio de que, al amparo del artículo 17.2 de la Ley General de Subvenciones, puedan aprobarse Ordenanzas específicas que establezcan las bases para modalidades concretas de subvenciones, en cuyo caso la presente Ordenanza General tendrá carácter supletorio. En este caso, deberá justificarse adecuadamente la necesidad y conveniencia de la Ordenanza específica. Igualmente con el supuesto anterior también podrán establecerse las bases reguladoras de las subvenciones a través de bases concretas que estarán integradas en el marco de las bases de ejecución del presupuesto y como Anexo a las mismas. De esta manera se dará una solución a la problemática así planteada.

A la vista de que el Ayuntamiento de Vila-real, viene llevando a cabo una importante actividad subvencional, con el objetivo de dar respuesta a diferentes demandas sociales, educativas, culturales, deportivas y económicas tanto de personas físicas como jurídicas, se hace preciso proceder a regular el ejercicio de esta actividad por parte de la presente administración, conforme a la legalidad vigente y de acuerdo con la propia estructura administrativa del Ayuntamiento.

La norma, tiene por tanto como objetivo establecer las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por este Ayuntamiento, conforme a los principios de igualdad y no discriminación, publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, eficacia y eficiencia, recogidos en la normativa Estatal de aplicación.

Tal y como se desprende del artículo 17.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

Lo que determina que, en el ámbito de la Administración Local, su aprobación corresponda al Pleno a través de alguno de los tres cauces que señala el precepto, ya que la competencia atribuida para la aprobación de estos instrumentos corresponde al Pleno teniendo la misma carácter indelegable. Como única salvedad, encontramos el artículo 23.2 a), en el que se puede acumular en el mismo acto administrativo la aprobación de las bases reguladoras y la convocatoria así establece el mencionado artículo "La iniciación de oficio se realizará siempre mediante convocatoria aprobada por el órgano competente, que desarrollará el procedimiento para la concesión de las subvenciones convocadas según lo establecido en este capítulo (...) a) Indicación de la disposición que establezca, en su caso, las bases reguladoras y del diario oficial en que está publicada, salvo que en atención a su especificidad éstas se incluyan en la propia convocatoria".

De manera, que entre los instrumentos permitidos la Ordenanza General de Subvenciones, es la mejor opción entre otras causas, por su vocación de permanencia y posibilidad de aplicación supletoria o a falta de regulación específica.

Debiéndose destacar también que con ello no se priva de la posibilidad de que en el caso de que se pretendan aprobar nuevas líneas o programas de subvención, se aprueben otras ordenanzas reguladoras específicas o bien se integren las bases reguladoras de subvención, en las de ejecución del presupuesto municipal, en los términos de la Ley General de Subvenciones, siendo el mecanismo más ágil para ello.

De igual manera, siendo que el marco normativo regulador de las subvenciones a otorgar por las Administraciones Públicas se ha visto modificado por la promulgación de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, el equipo de Gobierno de este Ayuntamiento ha aprovechado la ocasión para proceder a la regulación del marco normativo aprobado por esta Entidad Local, en el ejercicio de la potestad reglamentaria que el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, le reconoce.

Asimismo, esta Ordenanza intenta dar encaje a las nuevas exigencias que el legislador estatal ha previsto respecto a una mayor publicidad y transparencia en los procedimientos de concesión de subvenciones, reforzándose el sistema de transmisión de información a la Administración General del Estado, en aras de garantizar un mayor y mejor control en cuanto a la concesión y justificación de las subvenciones municipales.

Por todo ello, el presente texto normativo articula un régimen acorde con las revisiones del legislador estatal, centrándose, a su vez, en las características de la Administración Local, con plenas garantías de control, objetividad y transparencia en la gestión de las subvenciones.

Precisamente el objeto de la presente Ordenanza es la regulación del régimen jurídico general de la concesión de subvenciones propias por parte del Ayuntamiento de Vila-real, adaptadas a los requisitos, procedimientos y al resto de normativa básica estatal.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO: DEL OBJETO, DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS BASES:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de estas bases es la regulación del régimen jurídico general de la concesión de subvenciones por parte del Ayuntamiento de Vila-real y la definición del conjunto de condiciones, requisitos y procedimientos a seguir para la solicitud, concesión, justificación, cobro y si corresponde, el reintegro de las cantidades no justificadas de las subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Vila-real.

Artículo 2. Concepto de Subvención.

1.- Se entiende por subvención, a los efectos de esta Ordenanza General, toda disposición dineraria realizada por el Ayuntamiento de Vila-real, a favor de las personas jurídicas, públicas o privadas, siempre y cuando cumplan los requisitos siguientes:

- Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.
- Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, ejecución de un proyecto, realización de una actividad, adopción de un comportamiento singular ya realizado o por desarrollar o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario de cumplir las obligaciones materiales o formales que se hubieran establecido.
- Que el proyecto, acción o conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o de interés social, o de promoción de una finalidad pública.

2.- Las subvenciones a conceder por el Ayuntamiento de Vila-real podrán ser de dos tipos diferentes:

- Subvenciones generales que tengan por finalidad otorgar ayudas económicas de carácter global, cuya repercusión se realice durante todo el ejercicio económico. Serán estas las que tienen vocación de permanencia por repetirse anualmente y estar recogidas tanto en ordenanzas específicas como en las bases reguladoras integradas en el marco de las bases de ejecución del presupuesto y sean prorrogadas anualmente.

- Subvenciones puntuales, cuando tengan por finalidad otorgar una subvención en un momento determinado o aquel tipo de subvenciones que supongan una ayuda económica concreta y puntual a favor de alguna persona o entidad y como medio para ayudar a la ejecución de una actividad o proyecto concreto. Serán estas las de concesión directa mediante convenio las cuales estarán integradas tanto en las bases de ejecución del presupuesto como en el estado de gastos del mismo

Artículo 3. Exclusiones

Quedan fuera del ámbito de aplicación de estas bases:

1. La concesión de subvenciones impropias que no impliquen desplazamiento o transmisión dineraria o patrimonial y que consista en incentivos fiscales, exenciones o bonificaciones, avales en operaciones de crédito, anticipos reintegrables, créditos subvencionados o análogos.

2. La concesión de subvenciones a los concesionarios de los servicios públicos procedentes de dotaciones presupuestarias financieras y que perciben como contraprestación del funcionamiento del servicio y/o por mantener el principio de equilibrio económico de la concesión.

3. La cesión de uso de bienes inmuebles o muebles a favor de entidades o instituciones públicas, las cuales se regirán por la normativa reguladora del régimen patrimonial de los entes públicos.

4. Las subvenciones concedidas entre las Administraciones Públicas.

5. Las aportaciones dinerarias que en concepto de cuotas, tanto ordinarias como extraordinarias, realice este Ayuntamiento a favor de las asociaciones a las que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

6. Los premios que se otorgan por parte de este Ayuntamiento sin previa solicitud del beneficiario.

7. Las ayudas económicas otorgadas a los Grupos Políticos de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

8. Las subvenciones financieras con cargo a los fondos de la Unión Europea, que se regirán por la normativa europea aplicable en cada caso, y, por las normas estatales autonómicas que le sean de aplicación, y especialmente por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en referencia al procedimiento de concesión y al control de justificación de las cantidades otorgadas.

Artículo 4. Normativa reguladora de las subvenciones otorgadas por este Ayuntamiento.

a. Las subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Vila-real a las que hace referencia esta normativa, se regirán, en primer lugar, por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y por su normativa específica, y en defecto de esta por la presente Ordenanza General, e igualmente de manera supletoria de su regulación específica; así como por el resto de normativa de derecho administrativo, tanto estatal y autonómico, así como en su defecto, por las normas del derecho privado, principalmente las referentes a las donaciones.

b. En el caso de subvenciones otorgadas de las que se deriven la formalización de un convenio, éstas se regirán en primer lugar, por las Disposiciones contenidas en el mismo, que en todo caso, habrán de ajustarse a las disposiciones previstas en la presente normativa y señaladas en el apartado anterior.

CAPÍTULO SEGUNDO. DE LOS BENEFICIARIOS, ENTIDADES COLABORADORAS Y OBLIGACIONES DE AMBOS.

Artículo 5. Beneficiarios.

a. A los efectos de esta normativa se consideran beneficiarios todas las personas físicas o jurídicas; entidad o asociación, pública o privada; comunidad de bienes o cualquier otro tipo de comunidad económica o patrimonio separado que, aunque no tenga personalidad jurídica siempre y cuando aporte el Número de Identificación Fiscal (NIF), tenga que realizar la actividad o proyecto que fundamente la concesión de la subvención o que se encuentre en situación que legitime su concesión.

b. En el caso de que se trate de agrupaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sin personalidad jurídica, siempre y cuando se aporte el NIF, deberán hacer constar expresamente, tanto en la solicitud como en la resolución de la concesión, los compromisos asumidos por cada uno de sus miembros, así como, el importe de la subvención a aplicar a cada uno de ellos, que tendrán la consideración de beneficiarios. Si bien, en este caso, deberá nombrarse un representante o apoderado único, con poderes suficientes por cumplir las obligaciones que, como beneficiario, corresponda a la agrupación y no podrá disolverse hasta que haya procedido a la total justificación de la subvención otorgada.

Artículo 6. Entidades colaboradoras.

1. Tendrán la consideración de entidades colaboradoras, aquéllas que, actuando en nombre y por cuenta del órgano competente a todos los efectos relacionados con la subvención, entreguen o distribuyan fondos públicos a los beneficiarios, siempre y cuando así se establezca en las bases reguladoras específicas de la concesión de subvenciones, o colaboren en la gestión de la subvención, sin que se produzca la previa entrega y distribución de fondos distribuidos.

2. También tendrán la condición de entidad colaboradora, los beneficiarios que conforme a la normativa comunitaria, tengan encomendadas exclusivamente, las funciones enumeradas en el párrafo anterior.

3. A estos efectos, podrán tener la condición de entidades colaboradoras las sociedades con capital íntegramente o mayoritariamente municipal de este Ayuntamiento y en su caso, los organismos autonómicos y las entidades públicas empresariales dependientes del mismo, así como las asociaciones a las que hace referencia la Disposición Adicional Quinta de las Bases de Régimen Local. Así como las demás personas jurídicas públicas o privadas que reúnan las condiciones de solvencia y eficacia que se establezcan

4. Para obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora deberá cumplir los requisitos establecidos en esta normativa, y en su caso, en las Bases específicas. En ningún caso, podrán tener la condición de beneficiario o entidad colaboradora las personas físicas o jurídicas o entidades de cualquier naturaleza o agrupaciones sin personalidad jurídica, que incurren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, o norma que lo sustituya.

Artículo 7. Obligaciones de los beneficiarios.

Son obligaciones de los beneficiarios:

- Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamente la concesión de la subvención.

- Justificar ante el órgano que señale las bases específicas para la concesión de la subvención, el cumplimiento de los requisitos o condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad para la cual se otorgó la subvención.

- Someter a las actuaciones de comprobación e inspección a efectuar por el órgano que señalen las bases específicas para la concesión de la subvención, así como, el control financiero al que hace referencia el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales o norma que lo sustituya.

- Comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financian la misma actividad o proyecto, en los doce meses anteriores.

- Acreditar antes de la concesión que está al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, bien mediante declaración responsable o mediante certificado acreditativo. Asimismo, deberá estar al corriente de las obligaciones tributarias con el Ayuntamiento de Vila-real.

- Disponer de los libros contables, registros y el resto de documentación, en los casos establecidos en la Legislación mercantil y sectorial, o en su caso, en los exigidos en las bases específicas, cuando no esté obligado por ley, a aportar la mencionada documentación, en el plazo de tres meses.

- Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, durante un periodo inferior a seis años.

- Adoptar las medidas de difusión, en el sentido, de establecer, en su caso, que dicha actividad o proyecto, se ha realizado con ayuda o subvención del Ayuntamiento de Vila-real.

- Proceder al reintegro de los fondos percibidos y que no puedan justificarse, o al reintegro total de los fondos en los supuestos previstos en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones o norma que lo sustituya.

- Los beneficiarios deberán dar publicidad de las subvenciones y ayudas percibidas en los términos y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, o norma que la sustituya. En el caso de que se haga uso de la previsión contenida en el artículo 5.4 de la citada Ley 19/2013, la Base de Datos Nacional de Subvenciones servirá de medio electrónico para el cumplimiento de las obligaciones de publicidad.

- Los beneficiarios deberán dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, en los términos que la normativa aplicable en materia de subvenciones prevea.

Artículo 8. Obligaciones de las entidades colaboradoras.

a. Son obligaciones de las entidades colaboradoras:

- Entregar al beneficiario los fondos recibidos, de acuerdo con los criterios establecidos en las Bases reguladoras de la subvención, y en su caso, del convenio suscrito.

- Comprobar el cumplimiento y efectividad de las condiciones y requisitos determinantes para la concesión de la subvención, así como, la realización de la actividad y el cumplimiento del fin que determinó la concesión de la subvención.

- Justificar la entrega de los fondos ante el órgano que señale las bases de concesión de la subvención.

- Someterse a las actuaciones de comprobación, que respecto a los mencionados fondos pueda efectuar el órgano ante el órgano que señale las bases de concesión de la subvención y el control financiero al que hace referencia el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales o norma que lo sustituya.

b. Estas obligaciones también serán exigidas a las entidades colaboradoras en el caso de la concesión de subvenciones mediante convenio entre la Administración concedente y la entidad beneficiaria.

CAPITULO TERCERO. DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SUBVENCIONES.

Artículo 9. Plan estratégico.

El Pleno Municipal, bien directamente o a través de sus bases de ejecución del presupuesto, deberá concretar en un Plan estratégico de subvenciones, los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los gastos posibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso, al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria que se aplica a los Presupuestos Generales del Ayuntamiento cada año.

Artículo 10. Carácter de la Subvención.

Las subvenciones objetivo de esta normativa tienen carácter voluntario y eventual, que es libremente renovable y reducible en cualquier momento, sin generar ningún derecho de obtención de otras subvenciones en años posteriores.

En todo caso, la concesión de una subvención no podrá alegarse como precedente para percibir posteriores subvenciones.

Artículo 11. Finalidad.

Las subvenciones están afectadas al cumplimiento de la finalidad a que se condiciona la concesión y no tienen carácter devolutivo; sin perjuicio del reintegro inherente, en caso del incumplimiento de las condiciones o características impuestas en el acuerdo de concesión de la subvención o, en su caso, a las condiciones establecidas en el convenio de la concesión de la subvención.

Artículo 12. Principios generales.

La gestión de la concesión de subvenciones por parte del Ayuntamiento de Vila-real se ajustará a los principios generales siguientes:

• Principio de liberalidad: En ningún caso las subvenciones pueden responder a criterios de mera liberalidad, so pena de incurrir en causa de nulidad.

• Principio de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación: Las concesiones de subvenciones se efectuarán de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia, objetividad, igualdad y garantizará la transparencia de las actuaciones administrativas.

• Principio de aceptación: Las subvenciones tendrán que ser aceptadas por las personas beneficiarias, a los efectos de dar cumplimiento a las condiciones fijadas para su aplicación y lo dispuesto en los artículos 618 y concordantes del Código Civil. No obstante, si no se aporta el acuerdo expreso de aceptación de la subvención en el plazo de los 15 días siguientes se entenderá aceptada la subvención.

• Principio de incompatibilidad: La concesión de subvenciones deberá ajustarse a los regímenes de incompatibilidades vigentes y tiene que tener en cuenta las vinculaciones derivadas del derecho estatal, autonómico y comunitario europeo en esta materia.

• Principio de silencio negativo y sus efectos: La petición de subvenciones sigue el régimen general de derecho de petición y, por lo tanto, en el supuesto de que por parte del Ayuntamiento no se dictara resolución expresa respecto a la solicitud en el plazo de 3 meses, ésta producirá efectos desestimatorios. Este plazo se aplicará, con carácter supletorio, en el caso de que las bases específicas no establezcan un plazo de resolución inferior o superior. En este caso, si en el plazo establecido en las bases específicas, los peticionarios no reciben resolución expresa de la concesión de su petición de subvención, deberán entender denegada la misma. La denegación de la solicitud de subvención no dará lugar a ningún tipo de indemnización por responsabilidad patrimonial, sin perjuicio del derecho del peticionario a interponer los recursos, administrativos o judiciales, que tengan por conveniente, en la defensa de sus intereses.

• Principio de eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por el Ayuntamiento.

• Principio de eficiencia en la asignación de los recursos públicos, conforme lo que dispone el artículo 31 de la Constitución Española.

TITULO II. DE LOS REQUISITOS Y ORGANOS COMPETENTES PARA LA CONCESIÓN DE LAS SUBVENCIONES.

CAPITULO PRIMERO. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 13. De las bases específicas u ordenanza específica

1- Con carácter general, previo a la concesión de subvenciones deberán aprobarse unas bases específicas reguladoras de las subvenciones que serán integradas en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, e igualmente a través de la previa ordenanza específica, y contendrán, como mínimo, los requisitos siguientes:

- El objeto, condiciones y finalidades de la concesión de la subvención.

- El plazo de presentación de la solicitud.

- Los requisitos y destinatarios de la misma y, en su caso, los miembros de las entidades contempladas en el apartado 2 y segundo párrafo del apartado 3 del artículo 11 de la Ley 38/2003, o norma que la sustituya, y forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes.

- El crédito presupuestario a que se atribuye la subvención.

- Criterios de valoración, en el caso de realizarse mediante concurso y la composición, en su caso, de la comisión calificadora encargada de realizar la propuesta de la resolución de la concesión.

- Posibilidad, en su caso, de concesión de anticipos sobre la cantidad subvencionada.

- Los requisitos, procedimientos y plazo de justificación y de aplicación de las subvenciones.

- Procedimiento de la concesión de la subvención.

- Órgano competente para la concesión de la subvención.

- Posibilidad, en su caso, de poder modificar el objeto de la concesión de la subvención y las circunstancias para hacer viable dicha posibilidad.

- Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos por la misma finalidad, otorgada por otra Administración Pública.

2- Dentro de los procedimientos de concurrencia, excepcionalmente, se podrá hacer uso de la previsión contenida en el artículo 23.2 a) de la LGS, en la que debido a la especificidad de la subvención a otorgar, se acumulan en el mismo acto la aprobación de las bases y la convocatoria de la misma. Siendo el órgano competente en este caso la Alcaldía o por delegación la Junta de Gobierno Local. Tanto la excepcionalidad como la especificidad deberá quedar justificada en el expediente. Las citadas bases y el acuerdo provisional de convocatoria conjunta, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, la cuales quedarán expuestas al público por plazo de 15 días hábiles, durante los cuales podrán presentarse alegaciones a las mismas, sin perjuicio de la obligación de la publicación extractada en la BDNS. Si en el mencionado plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el inicio del plazo de solicitud comenzará a partir del día siguiente del plazo de publicación de la convocatoria definitiva. En el caso de que se presenten alegaciones, estas serán resueltas por la Alcaldía.

Artículo 14. Cuantía máxima de la subvención.

- En las convocatorias de concesión de subvenciones se regulará para cada uno de los diferentes tipos de subvención su importe máximo, atendido a la singularidad de cada una. Como regla general, se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

- Sin embargo, el importe de la subvención recibida no podrá, en ningún caso, ser de una cuantía que, en concurrencia con otras subvenciones o ayudas recibidas de otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, superen en su conjunto el coste de la actividad a desarrollar por el/la beneficiario/aria de la actividad. En este caso, el Ayuntamiento se reserva la posibilidad de reducir la subvención hasta el coste máximo de la actividad.

- Asimismo, la concesión de subvenciones no podrá dar como resultado que el beneficiario de la subvención señalada pueda ofrecer precios por debajo de los considerados de mercado o que signifique una alteración de las condiciones de libre competencia, conforme regulen, en su caso, la normativa comunitaria aplicable en la Unión Europea.

Artículo 15. Información sobre la gestión de la subvención.

1. Al amparo de lo que dispone el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, el Ayuntamiento de Vila-real queda obligado a facilitar a la Intervención General de la Administración del Estado, en aplicación del deber de colaboración mutua del artículo 141.1. c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, toda la información sobre las subvenciones otorgadas o gestionadas, en la forma que la normativa básica prevea.

2. En cuanto a la cesión de datos de carácter personal, se estará a lo que dispone el artículo 20 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

3. Las subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Vila-real, se sujetarán al régimen de publicidad previsto en la normativa vigente. A tal efecto, el Ayuntamiento de Vila-real remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones información sobre las convocatorias y resoluciones de concesión, en los términos que recoge el artículo 20 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

4. En todo caso, el Ayuntamiento de Vila-real velará para que los beneficiarios deberán dar publicidad de las subvenciones y ayudas percibidas en los términos y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, o norma que la sustituya.

CAPÍTULO SEGUNDO. DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN Y CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

Artículo 16. Forma de concesión y órganos resolutorios competentes.

1. Como regla general, el procedimiento ordinario para la concesión de las subvenciones será el régimen de concurrencia competitiva.

A estos efectos tendrá la consideración de concurrencia competitiva, el procedimiento mediante el cual la concesión de subvenciones se realiza por medio de la comparación de las solicitudes recibidas, a fin de establecer una relación entre las mismas, de acuerdo con los requisitos de valoración previamente fijados en las bases reguladoras de la convocatoria; y, adjudicar, dentro del límite fijado en la convocatoria y de acuerdo con el crédito disponible, aquellas que hayan obtenido la mayor valoración en aplicación de los criterios aprobados previamente.

La iniciación de oficio se realizará siempre mediante convocatoria aprobada por el órgano competente, que desarrollará el procedimiento para la concesión de las subvenciones convocadas según lo establecido en esta ordenanza y en la normativa aplicable en materia de subvenciones y de acuerdo con los principios de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento administrativo Común y de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

La convocatoria deberá publicarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y un extracto de la misma, en el diario oficial correspondiente de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

2. El órgano de la concesión será la Alcaldía o el Pleno Municipal, pudiendo el primero delegar en la Junta de Gobierno Local. Corresponderá a la Alcaldía la concesión de aquellas subvenciones cuyo importe de forma individual o acumulada no supere los 400.000,00 euros anuales, correspondiendo al Pleno Municipal la concesión de aquellas que superen dicha cantidad o su duración sea cual sea la cantidad supere los dos años. Las cuantías indicadas se podrán modificar en las Bases de Ejecución de los Presupuestos Generales de cada ejercicio.

3. El órgano competente concederá la subvención, de acuerdo con la propuesta realizada por el Instructor, o en su caso, por la Comisión Calificadora, cuando así se hubiera establecido en las bases específicas. En este caso, la Comisión actuará como órgano colegiado, con sujeción al régimen que para estos existe en la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

4. Excepcionalmente, y siempre y cuando así se establezca en las Bases Reguladoras, el órgano competente para la concesión, procederá al prorrateo, entre los beneficiarios de la subvención, del importe global máximo destinado a las subvenciones.

Artículo 17. Aprobación de las bases específicas.

Una vez aprobadas estas bases y expuestas al público dentro del plazo de 15 días, mediante acuerdo de la Alcaldía, Pleno Municipal, o en su caso, Junta de Gobierno Local, según lo que dispongan las bases de ejecución del presupuesto, y en defecto de estas al Alcalde que podrá delegar en la Junta de Gobierno Local, se procederá a efectuar la convocatoria de la concesión de las subvenciones específicas.

Artículo 18. Acuerdo de convocatoria.

a. El acuerdo o, en su caso, la resolución de la convocatoria para la concesión de las subvenciones específicas deberán adaptarse íntegramente en la presente ordenanza general y deberá contener, como mínimo, los extremos siguientes:

- 1- Indicación de las bases de la convocatoria, así como, el número y fecha del BOP donde se haya publicado.
- 2- Indicación del crédito presupuestario al que se atribuye la subvención, mediante la documentación contable "RC".
- 3- Objeto, condiciones y finalidad de la subvención.
- 4- Plazo de presentación de la misma.
- 5- Destinatario de la subvención.
- 6- Criterios de valoración en el caso de realizarse mediante concurrencia competitiva.
- 7- Posibilidad, en su caso, de la concesión de anticipo sobre la cantidad subvencionada.
- 8- Plazo, justificación del uso, disfrute y de la aplicación de la subvención por parte de los beneficiarios o entidades colaboradora.

b. El acuerdo de la convocatoria, junto con las bases, tendrá que sujetarse al principio de publicidad y se dará la máxima publicidad entre sus destinatarios o destinatarias, a través de cualquier medio de difusión local. Asimismo, se enviará la convocatoria a las entidades, asociaciones o personas interesadas, sin perjuicio de la obligación de publicación en las BDNS.

c. El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles a partir del día siguiente de la publicación de convocatoria, o en su caso, de las bases en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento. No obstante, en la convocatoria podrá establecerse un plazo diferente para la presentación de las solicitudes.

d. No se admitirán en ningún caso solicitudes fuera de este plazo.

Artículo 19. Solicitud de la concesión de subvenciones.

1. El procedimiento para la concesión de subvenciones se iniciará siempre a instancia del interesado, en la forma prevista en las bases específicas o en su caso, en la convocatoria.

2. Sin perjuicio de ello, la solicitud deberá contener, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellidos de la persona interesada; o en el caso de persona jurídica, de la entidad, asociación, sociedad, comunidad de bienes a quienes representa, será necesario el nombre, apellidos, NIF de su representante, así como la dirección a efectos de notificación, tanto de las personas físicas como jurídicas.
- b) Hecho, motivos e importe de la subvención que se solicita, haciendo referencia, en su caso, a la convocatoria del Ayuntamiento y área a la cual se dirige.
- c) Declaración expresa de que cumplen todos los requisitos exigidos para obtener la subvención.
- d) Declaración expresa y responsable de estar al corriente de sus obligaciones tributarias con Hacienda, el Ayuntamiento de Vila-real y la Seguridad Social.
- e) La documentación específica que en cada caso se exija de acuerdo con las bases reguladoras de la subvención concreta.
- f) Lugar, fecha y firma de la persona solicitante.

Artículo 20. Fiscalización en el procedimiento por la concesión de subvenciones.

La fiscalización de los procedimientos de concesión se realizarán de conformidad con el acuerdo plenario vigente en cada momento, relativo al régimen de control interno de la gestión económica del ayuntamiento de Vila-real.

Artículo 21. Formas de Concesión de subvenciones.

a. Mediante el procedimiento de concurrencia: De acuerdo con el artículo 16 de la presente ordenanza, una vez realizada la convocatoria dentro del procedimiento de concurrencia competitiva, y presentada la solicitud de acuerdo con el artículo 19, se procederá por parte del órgano competente a la concesión de la subvención, de acuerdo con el siguiente procedimiento: Cuando la finalidad o naturaleza de la subvención, así lo exija, la subvención se concederá mediante una convocatoria de concurso público. En este caso, previamente deberán aprobarse dentro de las bases específicas y de la convocatoria, los criterios objetivos para la concesión de las mismas, de tal forma que la propuesta de otorgamiento será formulada por el instructor o por la comisión calificadora, de acuerdo con lo que dispongan en este sentido las bases reguladoras. El instructor o la comisión calificadora, elevará al órgano competente la propuesta de concesión junto con el acta en la cual se determina la valoración de los criterios previamente fijados.

b. Mediante concesión directa: Se entenderá concedidas directamente las subvenciones siguientes:

1. Las previstas nominal y singularmente en los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Vila-real, de conformidad con la LGS y su reglamento de desarrollo.

2. Aquéllas en las cuales su otorgamiento, venga impuesto al Ayuntamiento por una norma jurídica con rango de Ley. En cuyo caso en cuanto al procedimiento y requisitos para la obtención de la condición de los beneficiario o entidades colaboradoras en su caso se estará a la norma de rango legal que las regule. Será requisito la existencia de crédito adecuado y suficiente, por lo que por imposición legal podrá llevarse a cabo la oportuna modificación presupuestaria, si el crédito no estuviese consignado ya.

3. Aquellas subvenciones que se otorguen por razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública. Para su otorgamiento, la Junta de Gobierno Local, aprobará, mediante acuerdo, a propuesta del órgano gestor competente por razón de la materia, y de la previa consignación presupuestaria, las bases reguladoras a aplicar en cada caso, que en este caso, no tendrán la consideración de disposiciones de carácter general, se publicarán en el Boletín Oficial de la provincia y contendrán como mínimo los siguientes extremos:

a) Deberá constar el carácter singular de la subvención y las razones que acreditan el interés público, social, económico o humanitario, así como aquéllas que justifican la dificultad de su convocatoria pública. A tal efecto, el expediente incluirá necesariamente una memoria del órgano gestor de la subvención competente por razón de la materia en la que deberán quedar debidamente justificadas dichas circunstancias.

b) Definición del objeto de la subvención y el régimen jurídico aplicable.

c) Personas beneficiarias y modalidades de ayuda.

d) Procedimiento de concesión y régimen de justificación de la aplicación dada a las subvenciones por las personas beneficiarias y, en su caso, entidades colaboradoras.

e) Órgano competente para la concesión de las subvenciones, en caso de que las personas beneficiarias no se puedan determinar en el momento de aprobación del Acuerdo.

Artículo 22. Comisión calificadora.

Cuando en las bases específicas o en la convocatoria, expresamente se señale que la concesión se realizará mediante el régimen de concurrencia competitiva, la propuesta de resolución será determinada por una comisión calificadora, que tendrá el carácter de órgano colegiado y mixto, compuesto por cinco miembros, siendo su presidente miembro político de la corporación y el resto personal funcionario de carrera, interino o laboral, atendiendo a criterios de paridad, y especialización sobre la materia objeto de la subvención o ayuda, salvo que la normativa aplicable en materia de subvenciones disponga otra cosa, en cuyo caso prevalecerá dicha regulación sobre la prevista en la presente ordenanza.

La finalidad de dicha comisión calificadora será la de, una vez estudiadas las solicitudes presentadas en tiempo y forma, aplicar los criterios de valoración; levantar un acta de la reunión y realizar la propuesta de concesión al órgano competente, de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados.

En dicha Comisión Calificadora deberá existir un Presidente y un Secretario del órgano, que levantará acta de lo tratado en las sesiones. En lo no previsto por la presente ordenanza para el funcionamiento de dicha Comisión, se estará a lo dispuesto en la normativa sobre procedimiento administrativo común y régimen jurídico de las administraciones públicas, para su convocatoria, funcionamiento, régimen de adopción de acuerdos y demás incidencias que se planteen al respecto.

Artículo 23. Resolución de la Concesión.

1. La resolución de la concesión de la subvención podrá ser:

a) Mediante resolución expresa y motivada del órgano competente para la concesión.

b) Mediante el convenio de concesión de las subvenciones.

2. Cuando la forma de finalizar el procedimiento de la concesión de la subvención sea mediante convenio. El convenio tendrá carácter de colaboración entre el órgano de la concesión y la entidad a quien se concede la subvención y en él se establecerán, como mínimo, las siguientes previsiones:

a) Definición del objeto de la subvención, así como los derechos y obligaciones de ambas partes.

b) La identificación de la normativa reguladora especial de la subvención.

c) La cantidad subvencionada.

d) El plazo de duración y, en su caso, las prórrogas.

e) El plazo, forma de justificación y de aplicación del uso y disfrute de la subvención por parte del beneficiario.

f) La obligación de reintegrar los fondos en los supuestos de incumplimiento de los requisitos y obligaciones establecidas y, en todo caso, en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley General de Subvenciones o norma que la sustituya.

g) Obligaciones y compensación, en su caso, a favor de la entidad colaboradora.

h) La declaración sobre la compatibilidad o no con otra subvención.

i) En su caso, las medidas de garantía, así como la posibilidad de anticipos anticipados.

3. En el caso, de que en el plazo establecido en las bases específicas o en su caso, a la convocatoria, el peticionario no reciba resolución expresa por parte del Ayuntamiento de la concesión de la subvención solicitada, habrá de entender desestimada su petición.

En el caso de que no se fije un plazo expreso a la convocatoria para la aplicación del silencio administrativo negativo, el plazo será de tres meses por aplicación de las reglas generales de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común o norma que la sustituya.

4. En todo caso, concedida la subvención, bien por acuerdo o por convenio, deberá notificarse a la persona interesada en la forma prevista en el artículo 40, 41, 42 y 43 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común o norma que la sustituya.

Artículo 24. Reformulación de las solicitudes.

Excepcionalmente y siempre y cuando la subvención tenga por objeto la financiación de actividades a desarrollar por el solicitante y el importe de la propuesta de resolución provisional sea inferior al que figure en la solicitud de la persona interesada, el Ayuntamiento a través del área correspondiente, podrá instar al beneficiario, si así se ha previsto en las bases específicas, a reformular su petición para ajustarla a la cantidad de la subvención propuesta.

Una vez realizada la reformulación de la solicitud se procederá a conceder la subvención en la cantidad inicialmente propuesta.

Artículo 25. Publicidad de la concesión de subvenciones.

1. Tendrá que publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia la concesión de las subvenciones, la persona beneficiaria, la cantidad concedida y la finalidad o finalidades de la misma.

2. No obstante, no será necesario la publicación a los Diarios Oficiales anteriormente señalados, en los casos siguientes:

a) En el caso de subvenciones públicas que tengan asignación nominativa en el presupuesto municipal.

b) Cuando su otorgamiento y cuantía venga impuesto por norma jurídica con rango de ley.

c) Cuando la cuantía de la subvención sea inferior a 6000 euros, considerada individualmente. En este caso, podrá ser sustituido mediante edicto en el Tablón de Anuncios, o cualquier otro medio que se fije en las bases de ejecución.

d) Cuando la publicación de los datos del beneficiario o beneficiaria por razón del objeto de la subvención pueda vulnerar el derecho al honor, la intimidad personal o familiar de las personas físicas, de acuerdo con la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

En caso que la normativa básica aplicable por razón de la materia disponga otra cosa al respecto, se estará a lo que ella disponga.

3. El Ayuntamiento de Vila-real, en calidad de Administración concedente, deberá remitir a la Base de Datos Nacional de Subvenciones información sobre las convocatorias y las resoluciones de concesión recaídas en los términos establecidos por la normativa estatal aplicable en materia de subvenciones. En ese sentido, corresponderá a la Intervención municipal u órgano que designe la Alcaldía, la remisión de la citada información a la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

4. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.1.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el art. 9.1.d) de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana deberán ser objeto de publicación en el Portal de Transparencia Municipal las subvenciones y ayudas públicas concedidas con indicación de su importe, objetivo o finalidad y beneficiarios.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LAS SUBVENCIONES.

Artículo 26. Prohibición de alteración de las subvenciones.

1. Las subvenciones otorgadas por este Ayuntamiento tendrán siempre carácter finalista y, por lo tanto, las personas perceptoras no podrán alterarlas en caso alguno.

2. No obstante, en el caso de que se proceda a realizar pequeñas modificaciones de la actividad o proyecto por el cual fue otorgada la subvención, se tendrá que poner en conocimiento del Ayuntamiento estas modificaciones, reservándose éste la posibilidad de la revocación o anulación de la concesión, en el caso de que se produzca desviaciones sustanciales respecto al objeto de la subvención otorgada.

3. También podrá autorizarse el cambio de destino de la subvención, en la forma prevista en el artículo 36 de la presente Ordenanza General.

Artículo 27. Requisito para la percepción de subvenciones.

1. Para la percepción de las subvenciones se requerirá la presentación de un documento firmado por el representante legal de la entidad en el cual se señalen los datos bancarios; el nombre de la persona beneficiaria a favor del cual se ha de ingresar el importe de la subvención, o en su caso, en nombre de la entidad colaboradora.

2. En el caso de personas jurídicas, la representación legal, tendrá que justificarse en cualquiera de las modalidades permitidas en Derecho.

3. En cualquier caso, la cuenta bancaria deberá prever expresamente, como mínimo, que uno de sus titulares sea el peticionario o peticionaria de la subvención. En el caso de personas físicas que actúen en nombre y representación propia, no será necesario acreditar la representación, pero es necesario que el mismo aparezca como titular único o solidario, en la cuenta bancaria a la que se habrá de ingresar el importe de la subvención otorgada.

Artículo 28. Justificación de la subvención.

- La justificación del cumplimiento de las condiciones impuestas o de la consecución de los objetivos previstos en el acuerdo de la concesión de una subvención se tramitará, mediante la presentación de facturas y el resto de documentos de valor probatorio y con validez al tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa, delante del órgano que determina la justificación de acuerdo con las bases específicas.

- Las facturas habrán de reunir los requisitos expresados en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación o norma que lo sustituya.

- Excepcionalmente, podrán acreditarse los gastos mediante facturas electrónicas, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos por su aceptación en el ámbito tributario.

- En las Bases específicas, podrán prever la posibilidad de establecer gastos subvencionables en la forma prevista en el artículo 31 de la Ley General de Subvenciones o norma que la sustituya.

Artículo 29. Plazo de la presentación de la justificación.

El plazo máximo por la presentación de la documentación justificativa al que hace referencia el artículo anterior será de seis meses, a contar desde el día siguiente hábil a hacerse efectivo el importe de la subvención y siempre y cuando en la convocatoria no se haya otorgado otro plazo.

En todo caso, las subvenciones habrán de ser satisfechas antes del 31 de diciembre del año de su concesión y que habrán de ser justificadas en la misma fecha, a excepción de las satisfechas en el último trimestre que habrán de justificarse antes del 31 de enero del ejercicio siguiente.

Excepcionalmente, podrá el órgano competente para la concesión de la subvención, otorgar un plazo, máximo de seis meses de prórroga para justificar la subvención.

TÍTULO IV. DEL REINTEGRO DE LAS SUBVENCIONES.**CAPÍTULO PRIMERO. DEL REINTEGRO.****Artículo 30. Causas del reintegro.**

El beneficiario o, en su caso, la entidad colaboradora estará obligada a proceder al reintegro de las cantidades otorgadas en los supuestos previstos en los artículos 36 y 37 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya, y, en especial, en los supuestos siguientes:

a) En casos de declaración de nulidad del acuerdo de concesión, en los casos previstos en el artículo 36 de la Ley General de Subvenciones o norma que la sustituya.

b) En el caso de haber obtenido la subvención, falsificando las condiciones requeridas para ello, u ocultando los datos que hubieran impedido su concesión.

c) En caso de incumplimiento total o parcial de los objetivos, de la actividad o del proyecto.

d) En caso de incumplimiento de la obligación de la justificación, a la que hace referencia el artículo 28 de esta ordenanza.

e) En caso de incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión y publicidad previstas en esta ordenanza y en la Ley General de Subvenciones y normativa de desarrollo.

f) En caso de resistencia, excusa, obstrucción o negativa, a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en esta ordenanza y en la Ley General de Subvenciones y normativa de desarrollo.

g) En caso de incumplimiento de las obligaciones específicas impuestas a los beneficiarios o entidades colaboradoras.

h) En caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en la concesión de las subvenciones.

Artículo 31. Prescripción del derecho de la Administración al reintegro.

1. Prescribirá a los cuatro años el derecho de este Ayuntamiento a reconocer o liquidar el reintegro.

2. Este plazo se computará:

a) Desde el momento en que venció el plazo de justificación de la subvención por parte del beneficiario o entidad colaboradora.

b) Desde el momento de la concesión de la subvención, en el caso de que se trate de subvenciones que se conceden al preceptor por una situación peculiar del mismo.

c) En el caso de que la subvención se hubiera otorgado condicionada al cumplimiento de obligaciones o plazo. En este caso, el plazo de prescripción empezará a contar desde el momento en que no se hubiera cumplido la obligación impuesta, o en el plazo fijado al acuerdo de concesión.

3. El cómputo del plazo de prescripción se interrumpirá:

a) Por cualquier acción del Ayuntamiento, realizada con conocimiento formal del beneficiario, con el fin de determinar la existencia de las causas de reintegro.

b) Por interposición de cualquier clase de recurso, por remisión de tanto de culpa a la Fiscalía o por la presentación de denuncia ante el Ministerio Fiscal.

c) Por cualquier actuación fehaciente del beneficiario o entidad colaboradora, dirigida a la liquidación de la subvención o a su reintegro.

4. Están obligados a reintegrar las cantidades subvencionadas, en todo o en parte, según los casos, los beneficiarios y, en su caso, las entidades colaboradoras. En todo caso, estarán obligados a reintegrar la cantidad que corresponda más los intereses de demora.

CAPÍTULO SEGUNDO. DEL PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO**Artículo 32. Procedimiento de reintegro.**

1. El órgano competente para la concesión de la subvención será el órgano competente, para exigir el reintegro de la misma en los supuestos establecidos a los artículos anteriores.

2. Para el reintegro de la subvención se procederá a la incoación de un procedimiento, cuyos trámites serán los siguientes:

a) El procedimiento se iniciará de oficio por acuerdo del órgano competente, bien a iniciativa propia, funcionario responsable del seguimiento y justificación de la subvención otorgada, petición razonada o por denuncia. También se iniciará como consecuencia del control financiero de la Intervención Municipal.

b) En todo caso, se garantizará el derecho de audiencia al interesado.

c) El plazo para resolver y notificar la resolución del reintegro será de doce meses desde su iniciación. No obstante, el mencionado plazo podrá suspenderse o ampliarse de acuerdo con lo que estipula la Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento administrativo común o norma que la sustituya.

d) La resolución del procedimiento de reintegro pone fin a la vía administrativa.

e) En todo aquello que no regule el presente artículo, será de aplicación el procedimiento administrativo general previsto en Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento administrativo común o norma que la sustituya.

TÍTULO V. DEL CONTROL FINANCIERO DE LAS SUBVENCIONES**Artículo 33. Actuaciones tendentes al control financiero de las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Vila-real.**

El control financiero de las subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Vila-real se realizará de conformidad al título III de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su normativa de desarrollo.

TÍTULO VI. REVOCACIÓN, MODIFICACIÓN Y RENUNCIA DE LA CONCESIÓN**Artículo 34. Revocación.**

El Ayuntamiento podrá, en cualquier momento, reservarse el derecho de poder revocar la subvención, por motivos de oportunidad o cambios de criterio, previa audiencia del interesado.

En este caso la revocación comportará la indemnización de los daños y perjuicios causados al beneficiario o beneficiaria, siempre y cuando los mismos sean debidamente acreditados.

Artículo 35. Modificación.

1. Sin perjuicio de que como regla general las subvenciones deberán ser destinadas a la actividad o proyecto por el que fueron otorgadas, excepcionalmente, el Ayuntamiento podrá autorizar la alteración o modificación de las condiciones o finalidades que dieron lugar a la concesión de la subvención.

2. Asimismo, el Ayuntamiento de Vila-real podrá autorizar la posibilidad de la concurrencia de varias subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones Públicas, siempre y cuando la suma de las cuales no exceda el 100% del coste de la actividad o del proyecto subvencionado, mediante el correspondiente acuerdo de modificación.

Artículo 36. Renuncia.

1. El beneficiario de la subvención podrá renunciar a la misma en cualquier momento, lo que comportará que quede libre del cumplimiento de la carga, condiciones o afectación que se hubiera impuesto con motivo de su concesión.

2. La renuncia producida, una vez iniciada la actividad subvencionada, o, en su caso, su cobro, comportará el reintegro de la cantidad total o parcial de la cuantía percibida, sin derecho a indemnización de ninguna clase. En este caso, el reintegro no comportará el pago de los intereses de demora, siempre y cuando la renuncia esté debidamente justificada.

TÍTULO VII. DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE SUBVENCIONES

CAPÍTULO PRIMERO. DE LAS INFRACCIONES

Artículo 37. Concepto de infracción.

A los efectos de la presente Ordenanza, constituye infracción administrativa en materia de las subvenciones otorgadas por este Ayuntamiento, las acciones u omisiones tipificadas en la Ley General de Subvenciones y su normativa de desarrollo, o regulación legal que las sustituya, y las mismas serán sancionadas, incluso, a título de simple negligencia.

Artículo 38. Responsables.

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de subvenciones, los beneficiarios y en su caso, las empresas colaboradoras, en los supuestos previstos a los artículos 56 y siguientes de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

Artículo 39. Clases de infracciones.

1. Las infracciones en materia de subvenciones se clasifican en: leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones leves las tipificadas en el artículo 56 de la Ley General de Subvenciones.

3. Son infracciones graves las tipificadas en el artículo 57 de la Ley General de Subvenciones.

4. Son infracciones muy graves las tipificadas en el artículo 58 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 40. Conducta delictiva

En el caso de que una conducta pudiera ser constitutiva de un delito, el Ayuntamiento informará y dará traslado del conjunto de las actuaciones a la jurisdicción competente y se abstendrá de continuar el procedimiento sancionador durante el tiempo que la autoridad competente no dicte sentencia firme o se produzca el sobreseimiento o archivo de la causa.

Artículo 41. Supuestos de no responsabilidad.

Las acciones u omisiones tipificadas como infracciones administrativas en materia de subvenciones no darán lugar a responsabilidad por infracción administrativa, en los supuestos siguientes:

a) Que quien la realice, no tenga capacidad de obrar.

b) En caso de fuerza mayor.

c) Cuando se derive de una decisión de un órgano colegiado y el presunto infractor hubiera votado en contra.

CAPÍTULO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES

Artículo 42. Clases

a. Las sanciones por infracción administrativa en materia de subvenciones se sancionarán siempre mediante una sanción pecuniaria o no pecuniaria, en los términos dispuestos por la normativa estatal.

b. La sanción pecuniaria podrá consistir en una sanción fija o proporcional.

c. En el caso de sanciones pecuniarias siempre se aplicarán las cuantías máximas fijadas en el artículo 59 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

d. Las sanciones no pecuniarias, que solamente se podrán imponer en caso de infracción grave o muy grave, podrá consistir en:

1- Pérdida durante un plazo de hasta cinco años de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas o avales de cualquiera de las Administraciones Públicas.

2- Pérdida durante un plazo de hasta cinco años de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora.

3- Prohibición durante un plazo de hasta cinco años de contratar con las Administraciones Públicas.

Artículo 43. Graduación de las sanciones.

1. Las sanciones por infracción en materia de subvenciones se graduarán en cada uno de los casos, atendiendo a los criterios de proporcionalidad siguientes:

a) Reincidencia.

b) Resistencia, negativa u obstrucción.

c) Utilización de medios fraudulentos.

d) Ocultar a la Administración concedente la documentación acreditativa de la subvención.

e) Retraso en el cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 44. Tipo de sanciones.

1. Las sanciones podrán ser de tres tipos: leves, graves y muy graves, siempre en función de la clasificación que la normativa estatal prevea al respecto.

2. Serán leves las reguladas en el artículo 61 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

3. Serán graves las reguladas en el artículo 62 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

4. Serán muy graves las sanciones reguladas en el artículo 63 de la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya.

5. En el caso de infracciones muy graves, cuando el importe del perjuicio económico correspondiente a una infracción calificada de muy grave que exceda de 30.000 euros y además concurren las circunstancias de negativa u obstrucción por parte del infractor y la utilización de medios fraudulentos, los infractores podrán ser sancionados, además con:

a) Pérdida, durante un plazo de hasta cinco años, de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas económicas y avales de la Administración y otros Entes públicos.

b) Prohibición, durante un plazo de hasta cinco años, para celebrar contratos con la Administración y otros Entes públicos.

c) Pérdida, durante un plazo de hasta cinco años, de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora en relación con las subvenciones reguladas en la Ley General de Subvenciones, o norma que la sustituya, y en la presente Ordenanza.

Artículo 45. Prescripción.

1. Las infracciones prescribirán en el plazo de 4 años desde el día en que la infracción se hubiera cometido.

2. Las sanciones prescribirán a los cuatro años a contar desde el siguiente día a aquel en que hubiera adquirido firmeza la resolución en que se impuso la sanción.

3. La prescripción de la sanción y de la infracción se determinará de oficio.

4. El plazo de prescripción podrá interrumpirse en los supuestos previstos en el artículo 30 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o norma que la sustituya.

Artículo 46. Órgano competente y procedimiento.

1. El órgano competente para la imposición de sanciones en materia de subvenciones es la Alcaldía al amparo de lo que dispone el artículo 21 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local; no obstante, podrá delegar de forma expresa dicha atribución en la Junta de Gobierno Local.

2. No podrá imponerse sanción si no es en virtud de un procedimiento contradictorio, en el que se garantizará, en todo caso, la audiencia al interesado y que será tramitado conforme lo que dispone la Ley 39/2015 de 1 de octubre del procedimiento administrativo común y la Ley 40/2015 de 1 de octubre del Régimen Jurídico del Sector Público.

En todo caso, el instructor de dicho procedimiento deberá ser funcionario de carrera.

Artículo 47. Responsabilidad y extinción de la Responsabilidad.

1. En cuanto a la responsabilidad, en el caso de ser varios los beneficiarios responderán solidariamente.

2. En el caso de los administradores de las sociedades mercantiles responderán subsidiariamente de las infracciones en materia de subvenciones.

3. La responsabilidad derivada de las infracciones se extingue; por el pago; por incumplimiento de la sanción, por prescripción o muerte del beneficiario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional primera.- El Ayuntamiento quedará libre de cualquier responsabilidad administrativa, laboral o de cualquier otro tipo, derivada de las actuaciones a que queden obligadas las personas beneficiarias, entidades colaboradoras o destinatarias de la subvención.

Disposición Adicional segunda.- El Pleno del Ayuntamiento de Vila-real se reserva el derecho a interpretar las dudas o discrepancias que surjan en la interpretación de esta Ordenanza, y, en su caso, resolverlas, así como modificar la normativa municipal aplicable por

razón de interés público. En todo caso, para la interpretación de la presente Ordenanza la Alcaldía solicitará informe de la Secretaría municipal, siendo preceptivo igualmente el informe de la Secretaría municipal para su modificación.

Disposición Adicional tercera.- En ningún caso podrá emplearse el régimen de concesión de subvenciones con la finalidad de amparar de forma encubierta bonificaciones no reguladas por la normativa vigente.

Así, en caso que el Ayuntamiento de Vila-real pretenda llevar a cabo medidas tendentes a evitar subidas excesivas o poner un límite a los posibles incrementos anuales de la cuota del correspondiente tributo o ingreso de Derecho público, deberá acudir a las reducciones por bonificaciones potestativas, en caso que la normativa aplicable lo permita, con su consiguiente régimen normativo y sus correspondientes límites, en lugar de utilizar el sistema de subvenciones, ajenas en su naturaleza jurídica y fines al ámbito fiscal.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición Final.- La presente ordenanza entrará en vigor una vez transcurrido el plazo al que hace referencia el art. 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.”

Contra el presente acto se podrá interponer por los interesados recurso Contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Y ello sin perjuicio de que los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

Fdo. El Alcalde, José Benlloch Fernández. Vila-real, 23 de noviembre de 2020.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04583-2020
VILA-REAL

Anuncio aprobación definitiva Ordenanza reguladora concesión de prestaciones económicas individualizadas en materia de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Vila-real

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA REGULADORA PARA LA CONCESIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS INDIVIDUALIZADAS EN MATERIA DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE VILA-REAL

Según queda acreditado en certificación expedida al efecto por el Secretario de esta Corporación, no se han presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, por lo que se declara la elevación automática a definitivo del Acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza reguladora para la concesión de prestaciones económicas individualizadas en materia de Servicios Sociales del Ayuntamiento Vila-real, adoptado en sesión plenaria de fecha 29 de septiembre de 2020, y cuyo texto íntegro se publica, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**«ORDENANZA REGULADORA PARA LA CONCESIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS INDIVIDUALIZADAS EN MATERIA DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE VILA-REAL
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El desarrollo legislativo ha hecho necesario adecuar la Ordenanza de Prestaciones Económicas Individualizadas y modificar el texto de la misma en los términos que se relacionan a continuación y que se orientan a la protección de situaciones de riesgo y/o exclusión social, la atención a las necesidades básicas y emergencia social de la ciudadanía, por lo que se ha elaborado dicha Ordenanza, si bien, no había sido contemplada en el Plan Anual Normativo.

La Constitución Española de 1978 configura al Estado español como un estado social y democrático de Derecho, enumerando una serie de principios rectores de la política social e imponiendo a los poderes públicos la obligación de inspirar en ellos su política social. En este ámbito, y por lo que se refiere a la distribución de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas, en el artículo 148.1.20, se atribuye a las Comunidades Autónomas la asunción de competencias en materia de asistencia social. En este sentido, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 49.1.24, establece la competencia exclusiva de la Generalitat Valenciana en materia de Servicios Sociales.

El artículo 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL) señala que: «El municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias (...) e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social (...)».

Además, el artículo 26.1.c) de la LRBRL, dispone que: «Los Municipios deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes (...) c) En los Municipios con población superior a 20.000 habitantes además: protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público (...)».

La Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, establece en el artículo 29.1 que: «Los municipios de la Comunitat Valenciana, por sí solos o agrupados, de conformidad con la normativa de régimen local, así como de aquella normativa de ámbito estatal y autonómico que sea aplicable, tendrán las competencias propias siguientes: a) Detección y estudio de las situaciones de necesidad social en su ámbito territorial, fomentando la colaboración con todos sus agentes sociales» y en el apartado b) «La provisión y gestión de los servicios sociales de atención primaria de carácter básico a los que hace referencia el artículo 18.1.»

En el artículo 31.2 de la Ley 3/2019, se establece que «Las prestaciones del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales podrán ser: b) Prestaciones económicas: consisten en entregas dinerarias, de carácter puntual o periódico, provistas por las administraciones competentes con el fin de mejorar la calidad de vida y la autonomía, la atención a situaciones de urgencia, la atención sociosanitaria o la cobertura de las necesidades básicas, permitiendo a la ciudadanía conseguir un nivel de vida digno.»

En el artículo 37.1 se regula las prestaciones económicas garantizadas, entre las cuales se regula en la letra b) las prestaciones económicas destinadas a cubrir las necesidades básicas y paliar las situaciones de urgencia social y desprotección, así como promover la autonomía personal.

Este precepto hay que ponerlo en relación con el artículo 32 «Prestaciones garantizadas» que indica que «A los efectos de esta ley, se entiende por prestaciones garantizadas el conjunto de prestaciones del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales que, cumpliendo con los requisitos de acceso, podrán ser exigibles como derecho subjetivo, contando para tal fin con créditos ampliables».

Se hace necesario elaborar una ordenanza adaptada a las directrices marcadas tanto por la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local y la Ley 15/2014 de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. Dichas normas pretenden impulsar el cumplimiento efectivo de los principios de publicidad, transparencia y mayor eficacia en la asignación de los recursos públicos, principios que, entre otros, rigen el ejercicio de la acción de fomento y son de obligada aplicación para el conjunto de las Administraciones Públicas.

La Ley 19/2013, refuerza las obligaciones de publicidad activa en materia económica, entre las que se encuentran las subvenciones y ayudas públicas concedidas con indicación de su importe, objetivo o finalidad y beneficiario y cuya Disposición Final novena establece que los órganos de las CCAA y EELL dispondrán de un plazo máximo de dos años para adaptarse a las obligaciones contenidas en dicha Ley.

Las subvenciones otorgadas por las Administraciones Locales deberán ajustarse a las prescripciones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y a su Reglamento aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Conforme establece el artículo 9.2, de la citada Ley, con carácter previo al otorgamiento de las subvenciones, deberán aprobarse las normas que establezcan las bases reguladoras de concesión en los términos establecidos en esta Ley.

La Ley 15/2014 modifica la Ley 38/2003 General de Subvenciones en cuanto al establecimiento de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) como sistema nacional de publicidad de subvenciones, determinando que este sistema tiene por finalidad promover la transparencia, servir como instrumento para la planificación de las políticas públicas, mejorar la gestión y colaborar en la lucha contra el fraude de subvenciones y ayudas públicas. Sistema que ya venía regulado en el Reglamento que desarrolla la LGS aprobado por RD 887/2006 de 21 de julio y que obliga a remitir información a la Intervención General de la Administración del Estado respecto de las subvenciones y las entregas dinerarias sin contraprestación gestionadas por la Administración Local.

Se deberá tener en cuenta las Bases de ejecución del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Vila-real.

El Decreto Ley 4/2015, de 4 de septiembre, del Consell, por el que se establecen medidas urgentes derivadas de la aplicación de las disposiciones adicional decimoquinta y transitorias primera y segunda de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, relativas a la educación, salud y servicios sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en su artículo Único establece que las competencias a las que se refieren la disposición adicional decimoquinta y las disposiciones transitorias primera y segunda de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, continuarán siendo prestadas por los municipios del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana en tanto no sean aprobadas las normas reguladoras del sistema de financiación de las comunidades autónomas y de las haciendas locales.

Recientemente, mediante Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 3 de marzo de 2016 (nº 41/2016, BOE 85/2016, de 8 de abril) ha estimado parcialmente recurso de inconstitucionalidad nº 1792/2014, planteado contra la Ley 27/2013, de 23 de diciembre, de Racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, declarando la inconstitucionalidad y nulidad de algunos de los preceptos impugnados por entender que invaden competencias de las Comunidades Autónomas, entre ellos, la Disposición Transitoria segunda de la citada norma (competencias en materia de servicios sociales: prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social).

Por todo ello, con la presente Ordenanza, se pretende dar cumplimiento a las directrices señaladas en las normas anteriores, estableciendo las bases específicas que regulen la gestión de las Prestaciones Económicas Individualizadas.

La presente Ordenanza reguladora de prestaciones económicas individualizadas en régimen de concurrencia competitiva descansa sobre los siguientes principios: Universalidad, Responsabilidad Pública, Igualdad, Equidad, Justicia, Publicidad, Transparencia, Objetividad, No Discriminación, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Corporación, y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, por lo que la concesión y gestión de las ayudas, correspondientes a estas prestaciones económicas ha de cumplir dichos principios.

Las prestaciones económicas se configuran como una herramienta de colaboración entre la Administración y los particulares para la superación de las situaciones carenciales que presentan, debiendo considerarse básicamente como un instrumento y no como un fin en sí mismas.

De manera regular, este Ayuntamiento viene destinando importantes recursos económicos, con destino a promocionar la integración social, previniendo y reduciendo las situaciones de riesgo o exclusión social en la que puedan encontrarse las personas residentes en Vila-real que carecen de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas. Los beneficiarios de esta acción pública son las personas físicas empadronadas y residentes en el municipio de Vila-real que reúnan los requisitos establecidos en la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN DEL OBJETO

El objeto de la presente Ordenanza, en el marco de lo establecido por la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en adelante LGS, y por el Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por R.D. 887/2006, de 21 de julio, en adelante RLGS, es definir las condiciones y el procedimiento a seguir para la solicitud y concesión, de las prestaciones económicas reguladas en la presente Ordenanza cuyo fin es la prevención de situaciones de riesgo o de exclusión social, la atención a las necesidades básicas y de emergencia social de la ciudadanía.

Tienen carácter finalista, debiendo destinarse únicamente al objeto para el que hayan sido concedidas. Están dirigidas a personas individuales y/o unidades familiares de convivencia e incardinadas en un proceso de intervención social que incluya un análisis completo de la situación individual y familiar.

Al objeto de no desvirtuar su propia naturaleza, no pueden ser objeto de retención o embargo, ni de compensación con deudas de cualquier naturaleza que la persona beneficiaria pueda tener con la Corporación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ordenanza se aplicará al conjunto de prestaciones económicas que se realicen en el término municipal de Vila-real gestionadas por el Ayuntamiento de Vila-real, a través de los Servicios Sociales.

ARTÍCULO 3. TIPOLOGÍA Y NATURALEZA DE LAS AYUDAS

A efectos de lo dispuesto en la presente Ordenanza, se definen los programas subvencionables como a continuación se relacionan:
A- Prestaciones Económicas Individualizadas en concepto de Necesidades Básicas. Se entiende por Prestaciones Económicas Individualizadas en concepto de Necesidades Básicas, las ayudas dirigidas a personas individuales o a núcleos familiares de convivencia, a fin de contribuir a la cobertura de las necesidades básicas que se produzcan, siempre que no sean competencia o estén subvencionados por otras Administraciones Públicas o entidades privadas. Se corresponden con las siguientes tipologías:

- Alimentación e higiene básicas de la Unidad Familiar.

- Medicamentos.

- Suministros energéticos básicos.

Cualquier otra tipología que, de características análogas a las descritas, sea necesaria para atender las necesidades básicas de las personas.

B- Prestaciones Económicas Individualizadas en concepto de Uso de Vivienda. Se entiende por Prestaciones Económicas Individualizada en concepto de Uso de Vivienda las dirigidas a cubrir los gastos imprescindibles derivados del uso de la vivienda habitual. Van dirigidas a la unidad de convivencia y se contemplan las siguientes tipologías:

- Ayudas de uso habitual de la vivienda.

- Impagos.

C- Ayudas para el desarrollo personal para personas mayores:

- Adaptación Personal (Audífonos y otros dispositivos)

- Adaptación funcional del hogar y útiles necesarios para el desenvolvimiento en la vida diaria (grúas, instrumentos de comunicación, ayudas para la autonomía de los actos de la vida diaria...)

- Adaptación de vehículos a motor, adaptación de vivienda), siempre que no sea competencia de otra Administración Pública.

D- Acciones extraordinarias:

Se entiende por Prestaciones Económicas Individualizadas en concepto de Emergencia Social, las ayudas económicas de carácter extraordinario, transitorio y no habitual destinadas a paliar aquellas situaciones en que puedan hallarse la persona solicitante y las personas integradas en la unidad de convivencia, que se encuentren en un estado de necesidad y cuyos recursos resulten insuficientes para hacer frente a gastos específicos, de carácter ordinario o extraordinario, necesarios para prevenir, evitar o paliar situaciones de marginación y/o exclusión social. Van dirigidas a la unidad de convivencia y se contemplan las siguientes tipologías:

a) Situaciones de urgencias imprevistas y no programadas (incendio en vivienda principal), alojamientos de urgencia en establecimientos hoteleros o residenciales, electrodomésticos de primera necesidad (calentador, nevera, lavadora, cocina, etc.).

b) Prótesis, tratamientos dentales y gafas graduadas, órtesis y otros siempre que no sea competencia de otra Administración Pública.

c) Ayudas para desplazamientos, siempre que se justifique la necesidad de transporte para recibir un tratamiento médico urgente o rehabilitador, para la realización de acciones de formación o inserción laboral, que mejoren la ocupabilidad de personas desempleadas.

d) Gastos excepcionales, valorados por los/las trabajadores sociales como indispensables para prevenir la situación de riesgo de exclusión social en la que puedan encontrarse las personas solicitantes y su unidad familiar de convivencia.

e) Escuela infantil. Aquellas prestaciones económicas individualizadas encaminadas a sufragar los gastos derivados de la matrícula y mensualidades de las escuelas infantiles de 0 a 44 meses.

E- Pobreza energética:

- Deudas de agua, energía eléctrica, gas, debidamente acreditados.

ARTÍCULO 4. CONDICIÓN DE LAS PERSONAS SOLICITANTES Y BENEFICIARIAS, UNIDAD DE CONVIVENCIA Y REQUISITOS

1. Condición de las personas solicitantes y beneficiarias

A los efectos de la presente ordenanza, las personas destinatarias de las prestaciones económicas individualizadas en materia de servicios sociales del Ayuntamiento de Vila-real serán tanto la persona solicitante como la o las personas beneficiarias que componen la unidad de convivencia definida en el apartado siguiente, siendo:

a) Solicitante, la persona a cuyo favor se concede la prestación económica individualizada y que resulta ser la perceptora material de la misma.

b) Beneficiarias y beneficiarios, la persona o personas que conviven con la persona titular como miembros de la unidad de convivencia según se define en el punto 2 de este artículo.

c) Destinatarias y destinatarios, la persona solicitante y la persona o personas beneficiarias a que se refieren los apartados anteriores.

2. Unidad de Convivencia

Se entenderá por unidad de convivencia la formada por la persona titular de la prestación económica individualizada con carácter individual, así como la formada por la misma y otras personas que convivan con esta en una misma vivienda o alojamiento en virtud de vínculos matrimoniales o de una relación permanente análoga a la conyugal, o filiación cualquiera que sea su naturaleza incluida la tutela ordinaria, de parentesco por consanguinidad hasta el segundo grado o por afinidad hasta el primer grado, o por una relación de acogimiento familiar, o de delegación de guarda con fines de adopción. También podrán formar parte de la unidad de convivencia las personas menores de edad que se encuentre bajo la guarda de hecho de la persona titular de forma temporal.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, podrán ser destinatarias de las prestaciones económicas individualizadas aquellas unidades de convivencia entre las que no existan ningún vínculo de los relacionados en el apartado anterior, siempre que se justifique en el informe social emitido por el técnico que dichas unidades de convivencia cohabitan de forma independiente y autónoma.

Con carácter excepcional, y siempre que se acredite dicho extremo mediante el informe social que se realizará atendiendo a la gravedad de la situación, podrán tener la consideración de unidad de convivencia independiente, por un período máximo de 24 meses, las personas que hayan establecido de forma sobrevenida su domicilio en la misma vivienda o alojamiento con otra unidad de convivencia, de forma independiente y autónoma, sin perjuicio del vínculo que puedan mantener con aquellas, y se trate de:

a) Personas víctimas de explotación sexual o trata, de violencia de género o intrafamiliar.

b) Personas que hayan abandonado su domicilio habitual, junto con sus descendientes, en su caso, como consecuencia de una ruptura matrimonial por separación o divorcio, o como consecuencia de la ausencia de recursos económicos suficientes para sufragar los gastos de alojamiento, o por alguna otra situación extrema que así lo determine.

c) Personas o unidades de convivencia que hayan sufrido un proceso de desahucio de su vivienda habitual y no sean titulares del derecho de propiedad o de uso de otro inmueble.

d) Personas entre 16 y 24 años con menores de edad a su cargo.

e) Personas entre 18 y 24 años que hayan estado sujetas al sistema de protección de menores o al sistema judicial de reeducación en algún período de los tres años anteriores a la mayoría de edad.

f) Personas entre 16 y 18 años que participen en programas para la preparación de la vida independiente como complemento a una medida de protección jurídica de la persona menor de edad, de acuerdo al artículo 22 bis de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de medidas de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil.

g) Personas menores de 25 años con pensión de orfandad.

En ningún caso se podrá formar parte de dos unidades de convivencia con carácter simultáneo, salvo las personas menores de edad en régimen legal de guarda y custodia compartida.

3. Requisitos de las personas beneficiarias

Los requisitos exigidos en la presente Ordenanza, se tienen que acreditar en el momento de la presentación de las solicitudes.

1. CON CARÁCTER GENERAL

- Ser mayor de edad, o menor emancipado/a legalmente.
- Estar empadronado/a y tener la residencia habitual en el municipio de Vila-real. Podrá eximirse del cumplimiento de este requisito cuando concurren circunstancias de traslado del domicilio familiar por situaciones de: violencia de género o doméstica con orden de protección, familias con menores en situación de acogimiento familiar y/o con menores o personas dependientes en situación de riesgo.
- No disponer de recursos económicos suficientes para hacer frente a la situación de necesidad planteada.
- No disponer de otra ayuda o prestación para el mismo fin otorgada por organismo público o privado. No obstante, si el importe de la prestación que perciben no supera los límites de ingresos establecidos en la presente Ordenanza podrán solicitar las prestaciones económicas con carácter complementario hasta el importe máximo establecido en la presente Ordenanza.
- Que la resolución de la ayuda solicitada no sea competencia de otros organismos públicos.
- Que en la unidad familiar de convivencia de la persona solicitante no exista absentismo escolar en ninguno de los miembros que se encuentren en edad de escolarización obligatoria o que esté siendo abordada tal situación desde los distintos programas de intervención, de Servicios Sociales y/o Educación.
- No disponer de una renta per cápita, en el momento de la solicitud, superior al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente, en cómputo anual con doce pagas, que se actualizará anualmente y se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Por ingresos de la renta de la unidad familiar de convivencia se consideran todos los ingresos brutos provenientes de sueldos, renta de propiedades, intereses bancarios y pensiones o ayudas otorgadas por instituciones públicas o privadas a cualquier miembro de la unidad familiar de convivencia.
- No disponer de bienes muebles o inmuebles, distintos a los de la vivienda habitual, sobre los que se posea un derecho de propiedad, posesión, usufructo o cualquier otro que, por sus características, valoración, posibilidad de explotación o venta, indique la existencia de medios suficientes para atender la necesidad para la que se solicita la ayuda.
- En el caso de las personas desempleadas, estar inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo dependientes de la Consellería competente en dicha materia, estar al corriente en las revisiones de la demanda de empleo y llevar a cabo una búsqueda activa del mismo.
- Haber solicitado aquellas prestaciones a las que pudiera tener derecho: Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia, prestaciones del servicio estatal de empleo y/o de la seguridad social, pensión alimenticia a favor de menores o pensiones compensatorias, becas de comedor escolar, de libros de texto, y cualquier otra prestación, recurso o servicio que pueda favorecer a la cobertura de la situación de necesidad existente.
- Tener valorada por el/la trabajador/a social municipal la situación de necesidad e idoneidad social para la prestación solicitada, mediante informe técnico.
- Haber justificado correspondientemente las prestaciones concedidas con anterioridad en el plazo legalmente establecido y de forma correcta.

Los beneficiarios quedan exonerados del cumplimiento de la obligación de acreditar estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la seguridad social exigida en el artículo 13 de la Ley General de subvenciones, por las particulares circunstancias de emergencia social y/o de especial protección que motivan su derecho a la subvención.

2. CON CARÁCTER ESPECÍFICO PARA CADATIPOLOGÍA:

A-NECESIDADES BÁSICAS

- Carecer la unidad familiar de convivencia de los recursos económicos mínimos para hacer frente a las necesidades básicas de alimentación, higiene y medicamentos.
- Acreditar disponer de forma regularizada del uso de la vivienda habitual.
- Acreditar a nivel sanitario la necesidad del medicamento o medicamentos prescritos y la duración del tratamiento previsto.

B-USO DE VIVIENDA HABITUAL

- En el caso de desahucios hipotecarios o de alquiler, sentencia judicial donde se haga constar la fecha de lanzamiento.
- Quedan excluidos de esta prestación los alquileres de viviendas sociales de promoción pública, cuando disfruten de bonificación.

C-AYUDAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL DE PERSONAS MAYORES

- Mayores de 60 años.
- Que la persona solicitante presente dificultades de carácter motor o sensorial que le impidan su movilidad.
- Que la solicitud esté referida a elementos relacionados con las necesidades de accesibilidad y comunicación, de la vivienda o vehículo a motor, excluyéndose expresamente aquellos que signifiquen una mejora en el hogar y que no estén directamente relacionados con los impedimentos físicos y/o sensoriales.
- Disponer de informe médico en los casos en que la solicitud sea referida a audífonos y otros dispositivos.

D-ACCIONES EXTRAORDINARIAS

1. Situaciones de Urgencias

Acreditar la situación de urgencia sobrevenida.

2. Prótesis, órtesis y otros.

- Disponer de informe médico que acredite la necesidad de la prótesis.
- Que la no atención de dicha necesidad suponga un riesgo para la salud y/o pudiera derivar en una situación de riesgo de exclusión social.
- No haber hecho efectivo el gasto objeto de la ayuda con anterioridad a la solicitud y concesión de la misma.

3. Desplazamientos.

Acreditar la necesidad del desplazamiento y su finalidad.

4. Gastos excepcionales

Acreditar la excepcionalidad de la acción.

5. Escuela infantil

Para la escuela infantil, el menor o la menor para el que se solicita la ayuda debe encontrarse entre los 0 y 44 meses de edad.

E-POBREZA ENERGÉTICA

Disponer de un contrato con una empresa comercializadora de energía eléctrica, gas o agua en la vivienda que constituya la residencia habitual. En el caso de que el solicitante se encuentre en una vivienda alquilada o cedida y el contrato con la suministradora esté a nombre del propietario se entenderá por requerimiento de pago el realizado al mismo.

ARTÍCULO 5. PUBLICIDAD

- La presente Ordenanza se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, así como en la sede electrónica del Ayuntamiento de Vila-real (www.vila-real.es), en el tablón de anuncios municipal y en cualquier otro medio de difusión pública.
- La convocatoria anual de las subvenciones se efectuará antes de que finalice el primer trimestre del año natural.
- La convocatoria anual se efectuará en la modalidad de convocatoria abierta, estableciéndose un único procedimiento selectivo a lo largo de un ejercicio presupuestario, permitiendo, de esta manera, mantener abierta la concurrencia durante todo el período o año natural, hasta agotar el crédito disponible en la aplicación presupuestaria destinada a la tramitación de estas ayudas.
- La convocatoria fijará el plazo de presentación de solicitudes y el plazo máximo de resolución, así como el importe máximo del crédito presupuestario asignado al procedimiento selectivo.

ARTÍCULO 6. PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES

- El plazo de presentación de solicitudes será el que figure en la convocatoria anual de prestaciones económicas.
- El incumplimiento del plazo establecido para la presentación de las solicitudes, determinará automáticamente la exclusión de la solicitud por presentación extemporánea.

ARTÍCULO 7. DOCUMENTACIÓN

1. La solicitud se realizará por medio de la presentación de los correspondientes impresos normalizados, acompañada de la documentación complementaria que a continuación se relaciona, si bien no se requerirá ningún documento que obre en poder de la administración o pudiera ser recabado por la misma.

Se presumirá que la consulta u obtención es autorizada por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

En ausencia de oposición del interesado, las Administraciones Públicas deberán recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

Hasta la instalación y aplicación de la Plataforma de interoperatividad, se deberá aportar toda la documentación requerida.

2. La documentación que a continuación se relaciona deberá ser aportada (salvo la solicitud) por cada uno de los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años. A tal efecto se considerarán miembros de la unidad familiar, las personas que convivan en el domicilio, extremo que se comprobará de oficio mediante consulta en el Padrón municipal de habitantes.

3. Con carácter general para todas las ayudas reguladas en la presente Ordenanza:

- a) Instancia conforme al modelo normalizado, que deberá estar suscrita por la persona interesada o su representante legal.
- b) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, NIE y/o pasaporte.
- c) Fotocopia del libro de familia o actas de nacimiento.
- d) Fotocopia del contrato de alquiler de la vivienda y/o último recibo.
- e) Ficha de Mantenimiento de Terceros.
- f) Justificantes de ingresos de la unidad de convivencia. La renta anual disponible se justificará con la documentación que se relaciona:

con:

- Certificado/s de ingresos provenientes de salarios, prestaciones, subsidios y/o ayudas de cualquier naturaleza, que se justificarán con:

- Fotocopia de contrato/s de trabajo y 6 últimas nóminas.
- Fotocopia de la última declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, o en su defecto, certificado de Hacienda de datos fiscales.

- Declaración responsable indicando situación económica y medios de subsistencia de que dispone, relativa a los últimos 12 meses.
- Certificado de la/s pensión/es del año en curso o autorización expresa al Ayuntamiento, que le será facilitada por este, para poder obtener de oficio certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social relativo a las pensiones y prestaciones de las que puedan ser beneficiarios los miembros de la unidad familiar de convivencia de la persona solicitante o certificado del INSS que acredite las pensiones y/o prestaciones que reciben las personas de la unidad familiar de convivencia.

- En caso de Pensiones del Fondo de Asistencia Social, FAS, o LISMI copia del último ingreso recibido.
- En el supuesto de separaciones matrimoniales, divorcios, o rupturas de relaciones de parejas de hecho, con hijos en común, fotocopia de la sentencia y/o del convenio regulador, donde se determine la pensión alimenticia y/o compensatoria. Si en el momento de la solicitud no hubiese recaído sentencia o no existiese convenio regulador, se deberán acreditar que se han iniciado los trámites oportunos para su obtención, (informe del letrado que así lo acredite...).

- En el supuesto de impago de las pensiones referidas en el punto anterior, fotocopia de la demanda interpuesta ante la autoridad competente.

Así como toda aquella documentación requerida por el/la técnico/a que tramita la ayuda, que se considere necesaria para una adecuada valoración de la situación socio-familiar.

4. Con carácter específico para cada una de las tipologías:

A. Necesidades básicas.

Medicamentos.

a) Informe médico que acredite el tratamiento prescrito, frecuencia y duración.

b) Acreditación del coste total del tratamiento prescrito.

B. Uso habitual de la vivienda.

a) Declaración responsable de las ayudas solicitadas por este concepto a la Administración Pública o a entidades privadas. Acreditación de los importes que le hayan sido concedidos, en su caso.

b) Acreditación documental de la deuda pendiente: Declaración responsable del/la propietario/a del inmueble donde ponga de manifiesto la deuda contraída por el/a inquilino/a.

c) En el caso de desahucios, sentencia del juzgado donde quede de manifiesto la fecha de lanzamiento.

C. Ayudas para el desarrollo personal de personas mayores.

a) Informe médico y/o certificado de discapacidad.

b) Presupuestos de las adaptaciones a realizar.

c) Justificación de la propiedad de la vivienda o autorización del propietario para la realización de la reforma.

d) Permisos municipales en su caso.

D. Acciones extraordinarias

1. Situaciones de Urgencia

Incendio y otras catástrofes en la vivienda familiar

a) Acreditación de los hechos acontecidos.

b) Presupuestos de los gastos de reparación de la vivienda.

Alojamiento en establecimientos hoteleros.

a) Declaración responsable de la inexistencia de familiares o amigos con los que pueda alojarse.

b) Esta declaración responsable deberá ser objeto de informe por parte de los servicios sociales municipales.

2- Ayudas para prótesis, órtesis y otros.

a) Declaración responsable donde quede de manifiesto que el producto o tratamiento, para el que se solicita la ayuda, no ha sido adquirido con anterioridad a la presentación de la solicitud de la misma.

b) Declaración responsable de asumir la diferencia entre la prestación económica concedida por el ayuntamiento y el coste total de la prótesis, órtesis y otros.

c) Informe del facultativo que corresponda que acredite la necesidad o conveniencia.

3- Ayudas para desplazamientos a tratamientos médicos, psicológicos y recursos formativos.

a) Documento del centro al que asiste, acreditando la necesidad del desplazamiento, frecuencia y su duración.

b) Presupuesto del desplazamiento a realizar.

4- Escuela Infantil.

Presupuesto de la escuela infantil.

E. Pobreza energética.

Facturas impagadas.

ARTÍCULO 8. CUANTÍAS

1. Las situaciones susceptibles de recibir prestaciones económicas se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria del Presupuesto municipal del Ayuntamiento de Vila-real habilitada al efecto. El importe del crédito presupuestario destinado a financiar dichas ayudas se determinará anualmente a través de la Convocatoria. Dicha cuantía podrá incrementarse en los supuestos previstos en el artículo 58.2 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. Las cuantías se publicarán en las bases anuales de la convocatoria y son compatibles entre sí. Si bien, la suma de todos los conceptos no podrá superar el importe del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo de 12 mensualidades salvo las relativas a urgencia, emergencia o acciones extraordinarias, cuyo importe máximo queda claramente determinado en las mismas.

3. Respecto a las ayudas de desarrollo personal para personas mayores, se atenderá al baremo de ayudas publicado en las bases anuales para el ejercicio que esté en curso.

4. El importe de la prestación en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras prestaciones o ayudas, públicas o privadas, supere el coste de la prestación solicitada.

ARTÍCULO 9. GASTOS FINANCIABLES Y GASTOS NO FINANCIABLES

1. Se consideran gastos financiables los que de manera indubitada respondan a la naturaleza de las prestaciones económicas individualizadas recogidas en la presente ordenanza.

2. En ningún caso, el coste de adquisición de los gastos financiables podrá ser superior al valor de mercado.

3. Se consideran gastos no financiables los:

a) Gastos correspondientes a impuestos municipales, seguridad social, IRPF, préstamos bancarios personales, seguros de cualquier índole.

b) Cualquier otro gasto no definido en la presente ordenanza que no tenga relación directa con el objeto de las ayudas económicas de emergencia social.

c) Aquellos que sean competencia de otras administraciones públicas por el mismo concepto, siempre y cuando los solicitantes no hayan ejercido su derecho a solicitarlo en los plazos correspondientes.

ARTÍCULO 10. INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN

1. Inicio del procedimiento

De conformidad con lo previsto por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante Ley 39/2015, los expedientes pueden iniciarse:

a) A instancia de parte.

b) De oficio, por los servicios sociales municipales ante una situación de emergencia por el riesgo para la/s persona/s.

La solicitud, en su caso, acompañada de la documentación detallada en el artículo 7º de la presente ordenanza, se presentará en el Registro General del Ayuntamiento, o en cualquiera de los lugares que establece el artículo 16.4 de la Ley 39/2015.

2. Instrucción.

1. La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por el Departamento de Servicios Sociales. Corresponde a la persona instructora, realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en orden a determinar si el/la solicitante reúne las condiciones necesarias para ser beneficiario/a.

2. Una vez revisado el cumplimiento de los requisitos administrativos, se aportará el informe realizado por el/la técnico/a correspondiente del equipo municipal de Servicios Sociales, que tendrá carácter preceptivo y no vinculante.

3. Dicho informe será trasladado a la Comisión de Valoración de Ayudas de Emergencia Social, constituida de acuerdo al art. 12 de la presente Ordenanza, para que se proceda a formular la correspondiente propuesta de resolución.

3. Resolución.

1. Corresponde a la Alcaldía o al miembro de la Corporación que tenga delegada la competencia la resolución del procedimiento de concesión de las prestaciones económicas en régimen de concurrencia competitiva. Dicha resolución pone fin a la vía administrativa, y contra ella se podrá interponer potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo dictó, o bien, en el plazo de dos meses recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, con la advertencia de que este último no se podrá interponer hasta la resolución expresa o la desestimación presunta del de reposición, todo ello sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso, en su caso, que estime procedente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 40.2, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

2. La resolución ha de ser motivada, y deberá contener en caso de aprobación el programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, tipología de la prestación financiada, importe concedido.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de concesión no podrá exceder de seis meses desde el momento de la presentación de la solicitud.

4. Notificación.

1. El acuerdo municipal resolviendo el procedimiento se notificará a las personas interesadas de conformidad con lo prescrito en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, en el lugar por ellos indicados a este fin.

2. El vencimiento del plazo sin haberse notificado la resolución legítima a los interesados, se entenderá por desestimada por silencio administrativo.

ARTÍCULO 11. CAUSAS DE DENEGACIÓN

1. No cumplir con los requisitos generales y específicos de la tipología de prestaciones recogidas en la presente ordenanza.

2. No cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo decimocuarto.

3. El incumplimiento de las condiciones acordadas por escrito para la concesión de las prestaciones económicas recogidas en la presente ordenanza.

4. No existir consignación presupuestaria suficiente.

ARTÍCULO 12. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO COLEGIADO PARA LA VALORACIÓN DE LAS SUBVENCIONES

La Comisión de Valoración a efectos de la emisión del Informe preceptivo establecido en el art 22.1 LGS, en el que se concrete el resultado de la evaluación y valoración efectuada tendrá la siguiente composición:

- Presidente/a: Coordinador/a del equipo de profesionales.

- 2 Vocales: Trabajadores/as sociales.

- Secretario/a: persona profesional de la unidad de apoyo administrativa del departamento gestor.

ARTÍCULO 13. COMPATIBILIDAD CON OTRAS AYUDAS O SUBVENCIONES

Las prestaciones económicas reguladas en la presente Ordenanza serán compatibles con otras ayudas que tengan la misma finalidad y sean de otras Administraciones Públicas, teniendo en cuenta que el importe de la prestación en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad financiada.

A estos efectos se consideran obligaciones del beneficiario comunicar al Ayuntamiento la obtención de otras ayudas, ingresos o recursos, que financien las prestaciones solicitadas, sean públicos o privados. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca.

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SOLICITANTES Y/O BENEFICIARIAS DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS INDIVIDUALIZADAS

Las personas beneficiarias de las prestaciones adquieren las siguientes obligaciones:

a) Facilitar con veracidad los datos personales, convivenciales y familiares necesarios y presentar los documentos fidedignos que sean imprescindibles para valorar y atender su situación.

b) Comunicar los cambios que se produzcan en su situación personal y familiar y puedan afectar a la prestación solicitada.

c) Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones.

d) Destinar la prestación a la finalidad para la que fue concedida y presentar la debida justificación.

e) Someterse a las actuaciones de comprobación y control que sean debidamente requeridas por los órganos municipales, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de estas actuaciones y que estén relacionadas con la concesión de la subvención.

f) Cumplir el Plan individual y/o familiar de inserción social que se acuerde, en su caso, con los técnicos de servicios sociales.

g) Comunicar al Ayuntamiento la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades objeto de las prestaciones de la presente ordenanza.

h) Reintegrar las cantidades indebidamente percibidas.

ARTÍCULO 15. SUSPENSIÓN, REVOCACIÓN, EXTINCIÓN Y/O REINTEGRO DE LAS AYUDAS

1. Será motivo de suspensión de las prestaciones la pérdida temporal de algunos de los requisitos o incumplimiento de las obligaciones recogidas en la ordenanza. La suspensión se mantendrá mientras persistan las circunstancias que hubieran dado lugar a la misma por un periodo continuado máximo de 3 meses, transcurrido el cual se procederá a la extinción de la prestación y anulación de los pagos pendientes

2. Será motivo de revocación, extinción y/o reintegro de las prestaciones:

a) La utilización de la ayuda para finalidad distinta de la que fue concedida, así como el incumplimiento de las condiciones señaladas para su utilización.

b) La falsedad u ocultamiento de cualquiera de los datos declarados por los solicitantes.

c) El incumplimiento de la contraprestación o plan familiar acordado por el técnico de servicios sociales con los beneficiarios con motivo de la concesión de la prestación.

d) Cambio en las circunstancias socio familiar y económico, que hagan desaparecer la necesidad que originó la concesión de la ayuda.

e) Cambio de residencia fuera del municipio de Vila-real.

f) Pérdida de otros requisitos establecidos y/o incumplimiento de las obligaciones.

g) Defunción del beneficiario

h) Renuncia voluntaria del beneficiario

i) Negativa por parte del beneficiario a las actuaciones de control establecidas por parte del Ayuntamiento para comprobar el cumplimiento de la finalidad de la subvención.

j) Incumplimiento del deber de justificación del empleo de la prestación para la finalidad concedida en el mes posterior al abono de la misma.

k) Mantenimiento de una situación de suspensión por un periodo de más de 3 meses

l) Cualquier otro supuesto de suspensión que impida o desnaturalice el objeto de la prestación concedida.

3. Cuando los/as técnicos/as de Servicios sociales municipales, en el ejercicio de las funciones de inspección o control, deduzcan indicios de incumplimiento de obligaciones y/o requisitos, el órgano municipal competente procederá de oficio a la instrucción del procedimiento para la averiguación de las circunstancias, acordándose la suspensión cautelar del pago, en su caso. En la tramitación del expediente administrativo, se garantizará en todo caso el derecho de audiencia del interesado/a.

4. Los reintegros tendrán la categoría de ingresos de derecho público y, por tanto se procederá a su cobro por la vía de apremio, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 16. JUSTIFICACIÓN

Debido a que las presentes prestaciones se conceden en atención al cumplimiento de unos requisitos/situaciones en el perceptor,

no requerirán otra justificación que la acreditación por cualquier medio admisible en derecho de su situación previamente a la concesión, sin perjuicio de los controles que pudieran establecerse para verificar su existencia, salvo aquellas concesiones donde quede reflejada de forma expresa la necesidad de justificación, que se realizará mediante las facturas correspondientes o aquellos documentos de valor probatorio que se estimen oportunos. En ese caso, su presentación se realizará, como máximo, en el plazo de un mes desde el cobro de la prestación.

La incorrecta o no justificación de la prestación otorgada dará lugar a las acciones contempladas en el artículo decimoquinto.

ARTÍCULO 17. NORMATIVA APLICABLE

La presente Ordenanza se regirá por lo dispuesto en la normativa a que se hace referencia en la exposición de motivos de la presente ordenanza. Los datos de carácter personal relativos a los documentos a los que se hacer referencia en la presente ordenanza serán tratados de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ARTÍCULO 18. VIGENCIA DE LA ORDENANZA

Esta Ordenanza tendrá carácter indefinido y mantendrá su vigencia hasta su modificación o derogación expresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La presente Ordenanza será de aplicación a las prestaciones económicas individualizadas convocadas y concedidas a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN FINAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la presente Ordenanza entrará en vigor una vez se haya publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Castelló y transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 del mismo texto legal".

Contra el presente acto se podrá interponer por los interesados recurso Contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Y ello sin perjuicio de que los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

El Alcalde, José Benlloch Fernández. Vila-real, 24 de noviembre de 2020.

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04812-2020-U
VINARÒS

Modificación de la Ordenanza reguladora de precios públicos por prestación de servicios y actividades socio-culturales y de esparcimiento

Exp. 6037/2019
Tesorería/MTG/im

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 31/08/20, la propuesta de Modificación de la Ordenanza reguladora de precios públicos por prestaciones de servicios y actividades socio-culturales y de esparcimiento, y habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 107 de fecha 5 de septiembre de 2020, a efectos de interposición de reclamaciones, habiéndose presentado y resolviéndose las mismas por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 26/11/2020, queda elevado a definitivo de conformidad con lo establecido en el artículo 17 apartados 3 y 4 del RDL 2/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, procediéndose a la publicación de la modificación:

“11. ORDENANZA REGULADORA DE PRECIOS PÚBLICOS POR PRESTACIONES DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES Y DE ESPARCIMIENTO

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

De conformidad con lo previsto en los artículos 127 y 41 a 47 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 (TRLRHL), y en el ejercicio de la potestad reglamentaria reconocida al Ayuntamiento de Vinaròs en los artículos 4, 49, 70.2 y concordantes de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se establecen los precios públicos por la prestación de servicios o realización de actividades socio-culturales o de esparcimiento organizados por el Ayuntamiento de Vinaròs.

ARTÍCULO 2. obligados al pago.

Están obligados al pago de los precios públicos regulados en esta Ordenanza los usuarios o beneficiarios de los respectivos servicios o actividades. La obligación de pago nace desde que se solicita asistencia a la actividad o servicio.

ARTÍCULO 3. SERVICIOS O ACTIVIDADES SUJETOS.

Están sujetos al pago de los precios públicos establecidos en la presente ordenanza los servicios o actividades socio-culturales o de esparcimiento organizados por el Ayuntamiento de Vinaròs o sus entes dependientes determinados en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 4. precios de servicios o actividades socio-culturales o de esparcimiento.

1. Quedan establecidos los siguientes precios públicos por los servicios o actividades socio-culturales y de esparcimiento que se relacionan:

A) Precios de actividades de esparcimiento organizadas con motivo de festividades locales:

ACTIVIDAD	PRECIO
Ticket verbenas populares en las festividades San Juan y San Pedro	24 €
Ticket paella festividades locales	1 €
Ticket sopar a la fresca	0,50 €

B) Precios por actividades relacionadas con el fomento del deporte:

ACTIVIDAD	PRECIO
Actos populares (maratón, bici, caminata o similar)	5 €
Actos populares de carácter competitivo	12 €
Otros actos puntuales con seguro	1 €
EMIARE	40,50 €
JOVESPORT	40,27 €
PASQUA / NADAL ESPORTIU	10 €

C) Precios por actividades relacionadas con el fomento de la actividad cultural, teatral, musical o artística:

ACTIVIDAD	PRECIO
-----------	--------

TEATRO PROFESIONAL

Entrada adultos	5 €
Entrada menores	3 €
Abono 5 obras	20 % de descuento sobre el total de obras
Entrada carnet jove	4 €

AULA MUNICIPAL DE TEATRO

Matrícula adultos	40 €
Matrícula jóvenes	20 €
Entrada general	5 €
Entrada menores y carnet jove	4 €

OTROS ESPECTÁCULOS O ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, MUSICALES O ARTÍSTICAS

Categoría A	20 €
Categoría B	15 €

Categoría C	10 €
Categoría D	5 €
Categoría E	3 €

2. La determinación de la categoría a aplicar a cada caso de la prevista para otros espectáculos o actividades sociales, culturales, musicales o artísticas se realizará por resolución de la Alcaldía previa propuesta razonada del área organizadora del espectáculo o actividad.

3. En el caso de tratarse de servicios o actividades sujetos a IVA, los precios fijados en esta ordenanza se considerarán IVA incluido.

4. Para servicios o actividades no relacionados en el apartado 1 anterior, en aplicación de la previsión establecida en el artículo 47.1 del TRLRHL, se delega su establecimiento en la Junta de Gobierno Local.

4.1. La fijación del precio por la Junta de Gobierno se realizará a propuesta de la Concejalía responsable de la organización del servicio o actividad, previa formulación por dicha área de una memoria estimativa del coste del mismo, que deberá contener:

- Especificación concreta de la actividad o servicio que se pretende prestar, con respeto a lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de TRLRHL.

- Previsión de ingresos y gastos vinculados a la actividad o servicio.

- Precio estimado, que deberá cubrir como mínimo el coste del servicio o actividad.

- Formas de gestión y cobro del precio público, con respeto a lo dispuesto en el artículo 45 y 46 de la TRLRHL.

4.2. Cuando existan razones sociales, benéficas, culturales o de interés público que así lo aconsejen, la propuesta de la Concejalía podrá incluir precios públicos por debajo de su coste. En estos casos deberán consignarse en los presupuestos de la entidad las dotaciones oportunas para la cobertura de la diferencia resultante si la hubiera.

4.3. Una vez cumplimentada la memoria y la propuesta por el área responsable de su organización, se remitirá al departamento de Gestión Tributaria para su informe y fiscalización.

4.4. La propuesta para la aprobación del precio público deberá remitirse a su aprobación por la Junta de Gobierno, previo dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, con una antelación mínima de 40 días a la fecha prevista de realización del servicio o actividad.

4.5. El acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno estableciendo el precio público se deberá publicar en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 5.

Cuando por causas no imputables al usuario o beneficiario, el servicio o actividad no se realice, podrá procederse a la devolución del precio previa solicitud y justificación del pago efectuado.

El pago de los servicios o actividades se realizará preferiblemente con tarjeta bancaria a través de los canales de venta establecidos para cada caso.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza surtirá efectos después de su aprobación y publicación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la LRRL y hasta tanto no se acuerde su derogación o modificación."

Vinaròs, 7 de diciembre de 2020

El Alcalde

Guillermo Alsina Gilabert

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS04598-2020
VIVER*Aprobación definitiva modificación Ordenanza precio público utilización privativa apartamentos residencia*

Habiendo sido elevado a definitivo, por ausencia de reclamaciones, el acuerdo adoptado por este Ayuntamiento, en sesión de su pleno municipal, celebrada al efecto el pasado 24-09-2020, se hace público el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza Fiscal "Precio Público por la Utilización Privativa de los Apartamentos de la Residencia de la Madera de Viver", que es el siguiente:

Art.5.- Serán de aplicación las siguientes tarifas:

A) Por la Utilización Privativa de los Apartamentos de la Residencia de la Madera de Viver, no reformados, se habrá de abonar, como Precio Público, la cantidad de DOS MIL CUARENTA EUROS al año (2.040,00 euros/año). Precio que se hará efectivo en dos pagos, por semestres adelantados, de un importe cada uno de ellos de Mil Veinte Euros (1.020,00 euros).

B) Por la Utilización Privativa de los Apartamentos de la Residencia de la Madera de Viver, reformados, se habrá de abonar, como Precio Público, la cantidad de DOS MIL CUATROCIENTOS EUROS al año (2.400,00 euros/año). Precio que se hará efectivo en dos pagos, por semestres adelantados, de un importe cada uno de ellos de Mil Doscientos Euros (1.200,00 euros).

En Viver, a veinte de noviembre de dos mil veinte.

(Documento firmado electrónicamente al margen)

LA ALCALDESA, M. Nieves Simón Campos.

ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA / ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUTJATS SOCIALS / JUZGADOS DE LO SOCIAL

04800-2020-U
CASTELLÓ DE LA PLANA

DOMINGO BARÓN ESCÁMEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 2 DE LOS DE CASTELLON.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se siguen autos núm. 000716/2019 a instancias de IGNACIO SÁNCHEZ LLORENTE contra CONTRATAS HIDRAULICAS SL y FOGASA en la que el día 12/11/2020 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. IGNACIO SÁNCHEZ LLORENTE contra la empresa CONTRATAS HIDRÁULICAS S.L. y FOGASA, condeno a la empresa empleadora demandada al pago a la parte actora de la suma de 4159,68 euros por los salarios pendientes, y sin perjuicio de la responsabilidad del FOGASA.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que la resolución no es firme y cabe recurso de suplicación ante LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DIAS siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del letrado que ha de interponerlo y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita presente en la Secretaría, del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en la “cuenta de Depósitos y Consignaciones” abierta a nombre del Juzgado en el banco SANTANDER, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De hacer consignación en metálico, deberá efectuarse en la cuenta de expediente nº 1332000065/0716/19.

Igualmente, y “al tiempo de interponer el recurso”, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300,00 euros en la misma cuenta de expediente.

Y para que conste y sirva de notificación a CONTRATAS HIDRAULICAS SL que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, advirtiéndose de que las restantes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento, expido el presente en Castelló de la Plana, a cuatro de diciembre de dos mil veinte.

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

JUTJATS SOCIALS / JUZGADOS DE LO SOCIAL

04632-2020

CASTELLÓ DE LA PLANA

D. CESAR JIMENEZ AZAUSTRE, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE LOS DE CASTELLON.

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos núm. 000146/2019 a instancias de BELEN MOLINA BORT contra ALVARO DANIEL CASTRO FALLA y FOGASA en la que el día 23 de Noviembre de 2020 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“FALLO

Que con estimación total de la demanda formulada por BELEN MOLINA BORT N contra la empresa ALVARO DANIEL CASTRO FALLA, debo CONDENAR y CONDENO a la empresa a abonar a la demandante, por los conceptos y periodos reclamados en la demanda la cantidad total de DOS MIL TRESCIENTOS DIECISIETE EUROS (2317 EUROS), con los intereses moratorios correspondientes.

Todo ello con responsabilidad subsidiaria del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en la parte que legalmente le correspondiere, en caso de insolvencia de la empresa.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma NO cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos de su razón, lo pronuncio, mando y firmo.”

Y para que conste y sirva de notificación a ALVARO DANIEL CASTRO FALLA que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente en CASTELLON, a veintiseis de noviembre de dos mil veinte.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

JUTJATS SOCIALS / JUZGADOS DE LO SOCIAL

04631-2020

CASTELLÓ DE LA PLANA

D. CESAR JIMENEZ AZAUSTRE, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE LOS DE CASTELLON.

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos núm. 001021/2018 a instancias de DORIAN PASCUAL CABEDO HERRERA y DORIAN PASCUAL CABEDO HERRERA contra AUTOMECANICAS RAFA (RAFAEL SANCHEZ ALFARO), AUTOMICANICAS RAFA RAFAEL SANCHEZ ALFARO, FOGASA y FOGASA en la que el día 23 de Noviembre de 2020 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“FALLO

Que con estimación total de la demanda formulada por DORIAN PASCUAL CABEDO HERRERA contra la empresa AUTOMECANICAS RAFA-RAFAEL SANCHEZ ALFARO, debo CONDENAR y CONDENO a la empresa a abonar a la demandante, por los conceptos y periodos reclamados en la demanda la cantidad total de DOS MIL DOSCIENTOS VEINTITRES EUROS CON SETENTAY DOS CENTIMOS (2223,72 EUROS), con los intereses moratorios correspondientes.

Todo ello con responsabilidad subsidiaria del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en la parte que legalmente le correspondiere, en caso de insolvencia de la empresa.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma NO cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos de su razón, lo pronuncio, mando y firmo.”

Y para que conste y sirva de notificación a AUTOMECANICAS RAFA (RAFAEL SANCHEZ ALFARO) que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente en CASTELLON, a veintiseis de noviembre de dos mil veinte.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

JUTJATS SOCIALS / JUZGADOS DE LO SOCIAL

04638-2020

CASTELLÓ DE LA PLANA

D. CESAR JIMENEZ AZAUSTRE, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE LOS DE CASTELLON.

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos núm. 000448/2019 a instancias de RUBEN NAVARRO GUERRA contra FALSOS TECHOS ESTEVE S.L. y FOGASA en la que el día 23/11/2020 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Ha lugar a la aclaración de la sentencia de fecha 9 de noviembre de 2020, de tal manera que en el encabezamiento de la sentencia se sustituye la mención a “..RUBEN NAVARRO GUERRA con DNI n.º 18.938.989-F..”, por”..RUBEN NAVARRO GUERRA con DNI n.º 73.392.811-H ...”

Notifíquese la presente resolución a las partes personadas.

Así lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. D. Javier Edo Prades, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Castellón y de su partido. Doy fe.”

Y para que conste y sirva de notificación a FALSOSTECHOS ESTEVE S.L. que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente en CASTELLON, a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

JUTJATS SOCIALS / JUZGADOS DE LO SOCIAL

04597-2020

CASTELLÓ DE LA PLANA

DOMINGO BARÓN ESCÁMEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 2 DE LOS DE CASTELLON.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se siguen autos Procedimiento Ordinario [ORD] - 000276/2018 a instancias de VANESA GARCIA BERMUDEZ contra MARC BERNABEU ANTON (AD. CONC. VALLS MIRALLES SLU), VALLS MIRALLES SLU, PANES DEL MAR 2012 SL, DA MIHI FACTUM SL, LA TERRETA DEL CAFE SL, DULCES DEL MEDITERRANEO SL y BEGONA CASTRO MARTIN en el que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por medio del presente se cita a DA MIHI FACTUM SLY LA TERRETA DEL CAFE SL, quien se halla en ignorado paradero, para que comparezca ante este JUZGADO DE LO SOCIAL, sito en Calle BULEVAR BLASCO IBÁÑEZ,10 al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 9 DE FEBRERO DE 2021, a las 11,15 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Igualmente, se advierte de que las restantes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento.

En Castelló de la Plana, a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte
LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

CVE: 20201201470077