

# BOLETIN OFICIAL



## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno nº 10. Teléfonos: 949 88 75 72.

### INSERCIONES

- Por cada línea o fracción: ..... 0,50 €
- Anuncios urgentes ..... 1,00 €

### EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

La Administración anunciante formulará orden de inserción en la que expresará, en su caso, el precepto en que funde la exención, no admitiéndose invocación genérica a Ley o Reglamento, o los preceptos de la Ley 5/02, 4 de abril reguladora de los B.O.P. o a los de la Ordenanza Reguladora. En este caso no se procederá a la publicación y se concederá plazo para subsanación, que transcurrido se archivará sin más trámites.

Los particulares formularán solicitud de inserción.

Las ordenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentará en el registro general de la Diputación.

**Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Directora: Teresa de Jesús Tejedor de Pedro**

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

**Consejería de Trabajo y Empleo**

DELEGACION DE GUADALAJARA

*Fecha: 31 de agosto de 2009*

*Referencia: Convenios colectivos*

*Expediente: GU- 016/09*

*C.C.: 1901362.*

**ASUNTO: REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009 - 2011 PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE "CRUZ ROJA ESPAÑOLA " EN GUADALAJARA**

VISTO el texto del acuerdo del Convenio Colectivo 2009- 2011 para el personal de la Oficina Provincial de "Cruz Roja Española " en Guadalajara, con Código de Convenio nº. 1901362, recibido en esta Delegación Pro-

4579

vincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha el día 31.07.2009, y subsanado documentalmente en fecha 26.08.2009, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29- 3- 95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. nº 135, de 6/6) y en el art. 7 del Decreto 77/2006 de 6 de junio, esta Delegación Provincial,

### ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2º.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Delegada Provincial, (P.S. Disp. Ad. Única Dto. 77/2006) La Jefa de Servicio de Trabajo, M<sup>a</sup> Francisca J. Asensio Molina.

## I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GUADALAJARA

**Disposición preliminar.** Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.

Las partes negociadoras del presente convenio tienen y se reconocen la representación que se determina en la Ley, y son una parte, la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara y de la otra, el Comité de Empresa

### CAPITULO I- CONDICIONES GENERALES

#### **Artículo 1º.- Ámbito funcional y personal de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara, y afecta a todo personal laboral fijo y eventual que se halle prestando servicio en la misma, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

#### **Artículo 2º.- Ambito territorial.**

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Guadalajara, en las Asambleas Locales y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades salvo en el caso de estos últimos, que tengan convenio propio o por su actividad.

#### **Artículo 3º.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia**

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de agosto de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de su caducidad, considerándose, prorrogado el mismo en todo su articulado en tanto no se firme otro que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo Convenio determine su retroactividad. Durante el período de prórroga se aplicarán las tablas salariales previstas en este Convenio.

#### **Artículo 4º.- Unidad del Convenio**

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

### CAPITULO II- ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### **Artículo 5º- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de Cruz Roja, facultad que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta e información reconocidos a los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A).- La planificación y ordenación de los recursos humanos
- B).- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C).- La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- D).- La profesionalización y promoción del personal.
- E).- La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- F).- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- G).- Los Principios Fundamentales de la Institución
- H).- El fomento del voluntariado

### CAPÍTULO III.- DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GUADALAJARA

#### **Artículo 6º.- Grupos profesionales**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa sobre la base de su capacidad rectora.

La pertenencia a un grupo profesional determinado capacitará para el desempeño de todas Las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes categorías, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

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

#### Personal técnico

Nivel I Titulados de Grado Superior o asimilados.

Nivel II Titulados de Grado Medio o asimilados.

#### Personal Administrativo

Nivel I Administrativo

Nivel II Auxiliar administrativo

Personal de Actividad

Nivel I Técnico cualificado

Nivel II Monitor/a, mediador/a, Animador

Personal de Oficios

Nivel I Conductor

Nivel II Auxiliar sanitario auxiliar asistencial o de transporte

Nivel III Personal mantenimiento.

Nivel IV Auxiliar de ayuda a domicilio.

Nivel V Limpiador/a, Peón, Mozo, Vigilante.

Personal de la Central

Nivel I Director

Nivel II Subdirector

Nivel III Supervisor/a de área

Nivel IV Operador/a

**Artículo 7°. Descripción de los Grupos Profesionales****PERSONAL TÉCNICO**

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación y asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan. Podrán tener o no, colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos, se establecen dos categorías:

Nivel I- Titulados de Grado Superior o asimilado.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado superior.

Nivel II- Titulados de Grado medio o asimilado.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Se incluye en este grupo profesional a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan funciones y tareas administrativas y/o contables, con diferentes grados de especialización y responsabilidad, pudiendo tener o no colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a efectos económicos y de responsabilidad, se establecen las siguientes categorías:

Nivel I.- Administrativo/a.

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

Nivel II Auxiliar administrativo/a

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica básica y el desempeño de tareas homogéneas y auxiliares,

**PERSONAL DE ACTIVIDAD**

Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa habitual

en la realización de las actividades predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen dos categorías:

Nivel I- Técnico cualificado.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II.- Monitor/a; mediador/a, Animador/a

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

**PERSONAL DE OFICIOS**

Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores y/o trabajadoras de igual grupo profesional.

Dentro de este grupo se contemplan las siguientes categorías:

Nivel I.- Conductor/a.Nivel II- Auxiliar Sanitario. Auxiliar Asistencial y Auxiliar de Transporte.

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

Nivel III.- Personal de mantenimiento.

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios. con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.

Nivel IV.- Auxiliares de ayuda a domicilio. Los corresponden los trabajos correspondientes a este oficio.

Nivel V.- Limpiador/a, peón, mozo y vigilante. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

**PERSONAL CENTRAL TELEASISTENCIA**

Nivel I - Director/a. Garantiza la correcta dirección del personal del Centro de Atención y del funcionamiento del equipamiento tecnológico, así como, la gestión eficaz de las llamadas, la movilización de los recursos necesarios, propios o ajenos, que la situación de emergencia requiera.

Nivel II.- Subdirector/a. Responsable de la coordinación de los supervisores. Garantiza una adecuada implantación y desarrollo del servicio. Ejerce las funciones del Director en ausencia del mismo.

**Nivel III.- Supervisores/as.** Responsable de la supervisión de su área y/o operadores en cada uno de los turnos de trabajo. La función del supervisor/a de sala es asegurar que la gestión de las llamadas se realice de forma inmediata y adecuada. Distribuye las tareas dentro del turno y asesora ante incidencias o dudas en el servicio.

**Nivel IV.- Operadores/as.** Responsable de la gestión de las llamadas, de acuerdo con las instrucciones, protocolos y pautas de actuaciones personalizadas.

#### **Artículo 8°- Puestos de trabajo,**

La dirección de Cruz Roja Española en Guadalajara determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participará la persona responsable de la actividad en la que tenga que incorporarse el trabajador o trabajadora.

De estos extremos se informará con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que puedan optar a ocupar dichas vacantes los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Con el cumplimiento estricto del artículo 64 del Real Decreto legislativo 1.95

#### **Artículo 9°.- Sistema de cobertura de puestos de trabajo**

En los procesos de selección y contratación de personal se mantendrá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará sobre la base de la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Con independencia de lo anterior se favorecerá la contratación de personas discapacitadas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de otros colectivos.

Las plazas ofertadas se harán en primera instancia al personal de Cruz Roja Española en Guadalajara.

#### **Artículo 10°.- Periodo de prueba.**

1.- El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para Titulados superiores, Medios, Técnicos Especialista, Director Central, Subdirector y Supervisores Central y de 4 meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

2.- Durante este periodo, tanto la Empresa como el trabajador o trabajadora podrán poner fin de forma unila-

teral, a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 11°.- Formación.**

La dirección de Cruz Roja en Guadalajara en el marco del Plan de formación continua que elabore la oficina Central de la Institución, comunicará a los Representantes de los y las Trabajadoras o Comité de Empresa el Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará preferentemente en horario laboral.

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

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

La empresa y los representantes de los trabajadores, conjuntamente, determinarán los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a los trabajadores cuando la Formación, que solicita el trabajador, conlleve desplazamientos a otras localidades.

#### **Artículo 12°.- Personal temporal**

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales de trabajo, se podrán cubrir por la Oficina de Cruz Roja en Guadalajara, sin someterse la contratación a las normas establecidas en el artículo 9, con la simple comunicación a las o los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 13°.- Contrato por obra o servicio**

A los efectos de lo previsto en el artículo 15-1- a del vigente Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general, se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustantividad propia y susceptibles de ser determinados como "de obra o servicio" aquellos que se realicen dentro de programas subvencionados o por convenio con las Administraciones Públicas, con una duración determinada y/o incierta.

#### **Artículo 14°.- Servicios de guardia sin trabajo efectivo.**

Para la atención del Programa de Teleasistencia u otros de similares características, la Cruz Roja podrá concertar servicios de guardia no presenciales en el centro de trabajo.

### CAPITULO IV. DE LA JORNADA LABORAL

#### **Artículo 15°.- Jornada de trabajo.**

La jornada semanal será de 38 horas, distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

La distribución de la jornada para aquellos centros que no tengan una jornada específica, según lo establecido en el último párrafo de este artículo, será con carácter general de lunes a jueves de 9 h a 14 horas y de 16.00 horas a 19.00 horas, y los viernes de 9.00 horas a 15.00 horas.

Del 1 de junio al 27 de septiembre ambos incluidos, el horario será de 08.00 horas a 15.00 horas. El miércoles de Pascua, y los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, ambos incluidos, el horario será de 8.00 horas a 14.00 horas o de 09.00 horas a 15.00 horas, previa comunicación de la elección del trabajador/a a la Dirección.

Cada centro de trabajo dispondrá de una semana, de jornada especial a determinar por dicho centro, en jornada de 9 a 14 horas (Ferias y Fiestas de cada localidad),

En estos periodos de jornada continuada de 8 a 15 horas, en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su director, un horario con jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los Centros de trabajo y las actividades específicas, que por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la Dirección de Cruz Roja. En estos Centros y /o Programas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener Jornadas Especiales.

#### **Jornadas Especiales:**

Las Jornadas especiales, correspondientes a los Centros o Programas o Actividades citados en el párrafo anterior, serán fijadas por el Director/a, Coordinador/a responsables de los mismos, de acuerdo con la Dirección de Cruz Roja, pudiéndose establecer Jornadas laborales irregulares que nunca superarán la jornada máxima anual establecida en este Convenio, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

Centro Regional TAD

Transporte adaptado.

Comida a domicilio.

Acompañamiento hospitalario.

Ludoteca.

Centro de reconocimiento.

Jornada a turnos. Será turnos de mañana, tarde o noche y refuerzo (mañana y tarde).

Para cualquier nueva jornada especial, no contemplada anteriormente, se informará previamente al Comité de Empresa.

#### **Artículo 16°: Horas extraordinarias**

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

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo causas de fuerza mayor o situaciones de emergencia debido al carácter de la enti-

dad, debiendo ser autorizadas con carácter previo a su realización por el Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

- Se intentará adecuar el horario de trabajo a la actividad.

Actividades que se realicen fuera del horario laboral establecido para la jornada laboral, se adaptará el horario a la actividad intentando evitar compensaciones posteriores que excedan de la jornada laboral de 8 horas.

- En los casos que la opción anterior no fuera viable, se compensarán las horas realizadas preferentemente durante el primer día laborable y siguientes en su caso, siempre que la actividad lo permita, con un cómputo máximo de 3 horas al inicio o finalización de la jornada matinal.

- Cuando la actividad se desarrolle en jornada de sábado, domingo o festivo se compensará, siempre que la actividad lo permita, preferentemente, el primer día laborable, atendiendo a una jornada completa o media jornada en horario de mañana, en función de las horas trabajadas.

- Cuando la actividad a realizar haga necesario efectuar desplazamientos a otras localidades, y ello requiera la continuidad de la jornada laboral, se descansará una hora para la comida.

- Las horas de prestación de turno extraordinario que realiza un operador de la Central TAD, fuera de su ciclo y se compensarán en la cuantía que se especifique.

A petición del Comité de Empresa. Cruz Roja informará del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

#### **Artículo 17°.- Vacaciones.**

Vacaciones: El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo, unas vacaciones de 30 días naturales o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutarán, en un máximo de dos períodos a lo largo del año natural, o en tres períodos, siendo preciso para el tercero, el acuerdo entre las partes.

Las vacaciones serán concedidas por la entidad, en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

La fecha límite para disfrutar las vacaciones será el 7 de enero del año siguiente.

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

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual entre los empleados y empleadas del departamento, lo que permitirá a uno de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente o embarazo, parto, adopción o acogimiento en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

#### **Artículo 18º.- Licencias y permisos retribuidos**

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la posterior justificación a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

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

2.- Por nacimiento de un hijo adopción o acogimiento: en la localidad dos días laborales y cuatro naturales fuera de ella.

Prestaciones de paternidad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007

3.- a) Por fallecimiento de familiar de segundo grado, enfermedad o intervención quirúrgica de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en la localidad dos días y fuera de ella, cuatro días.

b) Por fallecimiento de familiar de primer grado, 4 días naturales si es en la localidad y 6 si es fuera.

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

5.- Traslado de domicilio: un día natural si es en la localidad y dos días fuera de la localidad.

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

7.- Matrimonio de hermanos, hijos, nietos. padre o madre: 1 día natural si es en la provincia y dos si es fuera.

8.- Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales u oposiciones a la Administración.

9.- Reducción de jornada.- El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano dependiente o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un octavo ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el periodo que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada. Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

10.- Hora de lactancia.- Así mismo, tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de 9 meses. La trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. También se aplicará en caso de acogimiento o adopción de un niño o niña de la edad señalada. Las ausencias al trabajo por lactancia, a voluntad de la trabajadora, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido de 16 días laborables, a continuación del permiso por maternidad. Previa renuncia de la madre al citado permiso, el mismo podrá ser disfrutado por el padre. En caso de parto múltiple, este permiso se ampliará en una semana adicional, por cada hijo.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa qué modalidad de permiso se elige.

11.- Permiso de paternidad.- El trabajador tiene derecho a disfrutar de un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días naturales ininterrumpidos, bien por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en 2 días más, por cada hijo/hija en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple.

12.- Asuntos propios.- Seis días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, en el caso de los trabajadores de la Central TAD, se solicitarán con 72 horas de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como "pareja de hecho", tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1, que solo se le reconocerá una vez.

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

#### **Artículo 19º.- Excedencias.**

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

1.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la actividad referida.

2.- Cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia por un tiempo máximo de tres años, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado, con un mes de antelación, antes de que finalice dicha situación de excedencia.

3.- El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados 4 y 5, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando

se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador/a excedente voluntaria conserva sólo un derecho preferente reingreso e las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o produjeran en la empresa.

7. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o descendencia el/la trabajador/a, podrá solicitar un permiso no retribuido de duración no superior a un mes, adicional al permiso retribuido contemplado.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, salvo la excedencia voluntaria, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

## CAPITULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

### **Artículo 20°- Retribuciones.**

Los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de este, al nivel en que quede adscrito, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2009 que figuran en el anexo I.

Para el 2010 y 2011 a estas tablas salariales les será aplicado un incremento equivalente al crecimiento del índice de Precios al Consumo registrado en el conjunto nacional en los doce meses anteriores, corregido con un incremento adicional del 0,5 %, no siendo de aplicación, en el caso de incremento negativo.

### **Artículo 21°.- Conceptos retributivos.**

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara estará integrada por los siguientes conceptos:

1.- Salario Base.

2.- Complementos do puesto de trabajo de carácter no consolidable

3.- Pagas extraordinarias

### **Artículo 22°.- Salario Base.**

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

Si la jornada que realiza el trabajador fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

En la situación de Incapacidad Transitoria el trabajador percibirá el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del 1er día de la baja.

**Artículo 23°.- Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.**

Para los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional asignada.

a) De localización.

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

El cómputo se realizará por días laborales.

b) De dirección/responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

La cuantía de este complemento será una cantidad fija, que determinará la Entidad para cada ejercicio anual, definiendo así mismo los puestos de trabajo que llevarán este complemento, informando previamente al comité de empresa.

Si algún empleado no ejerce el puesto la totalidad del año, se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se ha ejercido

c) De disponibilidad horaria.

Percibirán este complemento los trabajadores adscritos a puestos de trabajo que por su naturaleza tengan establecidos que la prestación de servicios o actividades puedan realizarse en jornadas distintas a la habitual aquí pactada.

d) Personal.

Este complemento corresponderá aplicarse a los trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación del presente convenio, mantuvieran diferencias retributivas superiores a las aquí pactadas siendo éstas las que integrarían este complemento personal.

e) Nocturnidad.

Se entiende por horario nocturno aquel que se desarrolla entre las 22.00 horas y las 06.00 horas,

f) Por la realización del trabajo en días festivos TAD.

Entendiéndose como tal, la jornada de noche del día anterior, la jornada de mañana y tarde de dicho día festivo.

g) Por turno extraordinario TAD.

Se trata de un turno realizado por un operador, fuera de su ciclo habitual, a petición de Cruz Roja y previo acuerdo de las partes.

h) Complemento supervisor.

Lo generarán aquellas áreas de la supervisión, que fuera de su jornada laboral, sea necesario contactar telefónicamente, para resolver algunas dudas o problemas que requieran solución por la misma vía o excepcionalmente, presencia física.

**Artículo 24°.- Antigüedad.**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara, percibirá en concepto de este complemento personal consolidable de antigüedad, el 5% del salario base que le corresponda, por cada tres años de trabajo efectivo, hasta un máximo de cinco trienios. Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio superan dicho límite, devengarán un trienio más como máximo.

**Artículo 25°.- Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán con carácter general, las pagas extraordinarias “de verano” y de “navidad” prorrateadas todos los meses, en la cuantía de 30 días de salario base y complementos de convenio.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a lo normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

**Artículo 26°.- Préstamos Reintegrables.**

Los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar préstamos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo.

El plazo para la devolución será de 3 meses.

**Artículo 27°.- Gastos de Viaje y Dietas.**

Cuando exista la necesidad de alojamiento y manutención, se justificará con la factura, siendo la máxima categoría que se abonara la correspondiente a un hotel de tres estrellas, previa autorización de la Secretaria Provincial. En el caso del personal de la Central TAD, se utilizará el mismo sistema.

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

El importe de las compensaciones establecidas anteriormente podrá ser revisado por la Secretaría Provincial, para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

#### **Artículo 28° Beneficios Sociales.**

Los trabajadores, con dos años de antigüedad, podrán realizar, con carácter gratuito, el reconocimiento médico para la obtención/renovación de carnet de conducir, en el Centro de Reconocimiento de Cruz Roja Española en Guadalajara.

### CAPITULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### **Artículo 29.- Seguridad y Salud Laboral**

La protección de la salud de los y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo a ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y el resto de normativa de general aplicación.

La empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés, y específicamente.

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental de los y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

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

c) Cumpliendo los deberes formales respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

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

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

Los y las trabajadoras tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre el mal estado de los equipos puestos a disposición de los trabajadores, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

Los representantes laborales se comprometen a participar en la difusión entre la plantilla del modo más ade-

cuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención y sus obligaciones, de la utilización adecuada de equipos y medios y específicamente

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

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

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

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

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los y las trabajadoras,

f) Cooperar con la entidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

Así mismo, existe una póliza de seguro que cubre los Accidentes Corporales que pueda sufrir el personal en el desarrollo de actividades propias de la institución y otra póliza de seguro que cubre la Responsabilidad Civil en actividades propias de la Cruz Roja.

#### **Artículo 30°.- Salud Laboral.**

a) Los y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa o facultativos que ésta determine. Se prestará especial atención a aquellos y aquellas trabajadoras que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de posibles problemas visuales y posturales,

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea más elevado, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

c) La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a por parte de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

### CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 31°- Graduación de faltas**

1- El personal podrá ser sancionado por la dirección de la entidad, mediante la resolución correspondiente, en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe. La empresa dará

cuenta de las sanciones impuestas a los representantes de los trabajadores

2.- Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A/- Serán faltas leves las siguientes:

A/1.- El retraso injustificado.

A/2.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, cuando no haya ocasionado un grave perjuicio para la empresa.

A/3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A/4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes

A/5.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes

A/6.- El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de la entidad. Cuando no haya ocasionado un grave perjuicio para la empresa.

B/- Serán faltas graves las siguientes:

B/1.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos directivos, relacionados con el trabajo y las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

B/2.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en el periodo de un mes.

B/3.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes.

B/4.- Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos tres faltas leves.

C/- Faltas muy graves

C/1.- El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo encomendado.

C/2.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, vehículos, o documentación de la entidad.

C/3.- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

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

C/4.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.

C/5.- La vulneración de los Principios Fundamentales de Cruz Roja, así como el incumplimiento muy grave de los Estatutos, Reglamento Orgánico de la Institución y las Resoluciones de la Asamblea General, del Comité Nacional o del Presidente Nacional,

C/6.- El incumplimiento de las directrices e instrucciones emanadas de los cargos directivos u órganos de gobierno superiores,

C/7.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las tareas encomendadas.

C/8.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C/9.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

C/10.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

C/11.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

C/12.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

C/13.- Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves

C/14.- El acoso sexual

C/15.- El quebrantamiento del secreto profesional: la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios técnicos de la entidad para intereses particulares de tipo económico.

C/16.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

C/17.- El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, o superior o igual categoría profesional, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona afectada, ya sea de origen material o moral.

C/18.- La desconsideración con el público o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.

(\*).- En el caso de las faltas tipificadas en el apartado C/16, previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador.

**Artículo 32º.- Sanciones**

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

a/- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

b/- Por faltas graves

- Inhabilitación para concurrir pruebas selectivas internas por un periodo no superior a seis meses.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c/- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de un año a tres años.

- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber,

2.- El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés de la entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.
- El daño que la conducta haya podido ocasionar a otro compañero.

En el procedimiento para la tramitación de los expedientes sancionadores, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las faltas cometidas y las sanciones propuestas en el momento de apertura de expediente, siendo preceptivo informe previo del Comité de Empresa para la imposición de faltas muy graves.

#### **Artículo 33°.- Prescripción**

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

#### **Artículo 34°.- Cancelación**

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

### CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 35°.- Garantías Sindicales.**

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

#### **Artículo 36- Horas Sindicales.**

Los Representantes de los y las trabajadoras tendrán derecho al crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

#### **Artículo 37°.- Acumulación y gestión de las horas sindicales.**

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité podrá ser acumulado y/o cedido entre los mismos, por trimestres naturales, previa comunicación a la empresa antes del comienzo de cada trimestre.

#### **Artículo 38°.- Órganos de Representación.**

Los órganos de representación de los y las trabajadores de la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

### CAPITULO IX. COMISION PARITARIA

#### **Artículo 40°.- Comisión Paritaria**

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria que estará compuesta por 2 Delegados de Personal y 2 representantes de la empresa, a ser

posible que hayan formado parte de la Comisión Negociadora, actuando de Secretario el miembro más joven.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

A/.-Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado

B/.-Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del contrato y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.

C/.-Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación.

En caso de conflicto, los promotores del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión paritaria ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

D/.-Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fueran necesarios.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

### CAPÍTULO X. POLÍTICA DE IGUALDAD

#### **Artículo 41°- Igualdad de oportunidades y no discriminación**

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado sobre la base de diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de

esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría por una o dos personas de Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa

- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o en la persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir,

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas

#### **Disposición Adicional 1. Legislación General,**

En lo no prevista en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

#### **Disposición adicional II.- Uso del genérico masculino.**

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### **TABLA SALARIAL AÑO 2009 SALARIO BRUTO ANUAL**

##### **PERSONAL TÉCNICO**

Nivel I	Titulado de Grado Superior o asimilado .....	17.951,00 €
Nivel II	Titulado de Grado Medio o asimilado.....	15.857,00 €

##### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Nivel I	Administrativo .....	12.751,00 €
Nivel II	Auxiliar Administrativo .....	12.192,00 €

##### **PERSONAL DE ACTIVIDAD**

Nivel I	Técnico cualificado .....	14.361,00 €
Nivel I	Monitor/a, Mediador/a .....	13.463,00 €

##### **PERSONAL DE OFICIOS**

Nivel I	Conductor/a .....	12.192,00 €
Nivel II	Aux. Sanitario. Aux. Asistencial, Aux. Transporte .....	12.192,00 €
Nivel III	Personal de mantenimiento .....	11.220,00 €
Nivel IV	Aux. de ayuda a domicilio .....	11.220,00 €
Nivel V	Limpiador/a, Peón, Mozo, Vigilante .....	11.220,00 €

##### **PERSONAL DE LA CENTRAL**

Nivel I	Director .....	17.951,00 €
Nivel II	Subdirector .....	15.857,00 €
Nivel III	Supervisor/a de área.....	14.350,00 €
Nivel IV	Operador/a .....	12.714,00 €

##### **COMPLEMENTOS**

Dirección/Responsabilidad .....	2.448,00 €
Disponibilidad horaria	
Técnicos .....	2.206,00 €
Resto de personal .....	1.377,00 €
Nocturnidad .....	918,00 €

##### **OTROS**

Por día festivo ordinario .....	13,00 €
Festivo especial (24 y 31 de diciembre) .....	31,62 €
Tuno extraordinario operador TAD .....	71,40 €
Turno extraordinario supervisor TAD .....	80,00 €
Por día de localización.....	25,50 €
Complemento personal .....	Variable según cada caso.
Complemento supervisor .....	200,00 €

##### Por Cruz Roja Española en Guadalajara

Mar Camarillo Toquero

##### Por el Comité de Empresa

José Carros Novella Román  
Mónica González García  
Vanessa Martínez Sánchez  
Juan Antonio Felipe Martínez  
David Pastor Vázquez

##### Por COMFIA- CCOO

José Luis Romero de la Muñoza

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

ANUNCIO DE ADJUDICACIÓN DEFINITIVA  
DEL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DEL  
SERVICIO DE ESPECTÁCULOS TAURINOS A  
CELEBRAR DURANTE LAS FERIAS Y FIESTAS  
DE GUADALAJARA 2009

### 1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo*: Ayuntamiento de Guadalajara

B) *Dependencia que tramita el expediente*: Sección de Contratación.

### 2.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación

A) *Tramitación*: Ordinaria.

B) *Procedimiento*: Abierto.

C) *Forma de adjudicación*: Múltiples Criterios

### 3.- Adjudicación provisional

A) *Fecha*: 19 de mayo de 2009

B) *Contratista*: Funciones Taurinas, S.A.

### 4.- Adjudicación definitiva

A) *Fecha*: 30 de junio de 2009

B) *Contratista*: Funciones Taurinas, S.A.

Guadalajara, 3 de septiembre de 2009.—El Concejal Delegado de Contratación.

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Uceda

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía de fecha 28 de agosto de 2009, se aprobó la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la contratación, en régimen de personal laboral, de dos plazas de Conserje, vacantes en la plantilla municipal, del tenor literal siguiente:

“Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión para las pruebas de selección de personal para la contratación mediante oposición libre en régimen de personal laboral fijo, de las plazas denominadas: Conserje Colegio Público de Uceda y Conserje Casa de Cultura Carquiz.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria en Resolución de Alcaldía de fecha 20 de abril de 2009, y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración

4688

General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

**Primero.** Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

### RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

Nombre y apellidos	D.N.I.	Nº Registro entrada
Juan Angel Alcañiz Moya	47015523 Q	1668
Mª José Alonso Hernanz	3126341 C	1740
Javier Bernal Cruz	3124701 J	1689
Mª Lourdes Bollero Pompas	51642112 M	1752
Eva Canfrán Ajo	2650138 D	1767
David Casado Ruido	50200898 V	1673
Francisco Cerrato Rubio	50067721 X	1766
Santiago Costumero Yuste	2913481 W	1638
Teresa Delgado Mascareñas	193506012 R	1724
Rosario de Rivas de Rivas	3082598T	1703
Beatriz Diez Chañez	50945673 Y	1755
Amin El Hallak	7521416 W	1756
Juan Manuel Faucha Snz	3077868P	1666
Juan Fernández Rubio	3083305V	1622
Fernando García Díaz	51601458S	1768
Miguel Angel González Herrera	51648935 C	1760
Raquel Hernán Martín	53493545 F	1726
Rafael Jiménez Marchado	3078597R	1769
Norberto López Rojo	9030152 F	1759
Almudena Martín Martín	51985603 Z	1784
Adelina Martín Molano	52091743 D	1748
Esther Moreno Ruiz	51419858T	1758
Antonio Muelas del Río	3091965 Y	1637
Cesar Muñoz Vicente	3115551 V	1714
Marta Orejón Lo pez	5253767 S	1617
Mª José Ortega Elgueta	5393146Z	1648
Joaquín Rodríguez Sanz	50945447 X	1686
Yolanda San Román Serrano	52874283 C	1672
Angel Luis Silos Rodríguez	70036973 H	1690
Mª Pilar Suárez Ballesteros	3468718 L	1783
Marta Valcarcel Marugán	5412321 F	1626
Carlos Velasco Juan	3127407M	1669
Estrella Vicente Jabardo	52097058 B	1692
Mª Gloria Vicente Jabardo	50050140 R	1691

### ASPIRANTES EXCLUIDOS: NINGUNO

**Segundo.** Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

4581

Lo manda y firma el Sr. Alcalde D. Francisco Javier Alonso Hernanz, en Uceda, a 28 de agosto de 2009; de lo que, como Secretario, doy fe.”

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan subsanar las faltas o acompañar los documentos preceptivos que hayan motivado su no admisión.

En Uceda, a 28 de agosto de 2009.— El Alcalde, Francisco Javier Alonso Hernanz.

4634

### Ayuntamiento de Campisábalos

#### PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPISABALOS, EJERCICIO 2009. RESUMEN POR CAPITULOS.

De conformidad con las previsiones establecidas en los Art. 112.3 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen local 7/1985 de 2 de abril, art. 127 del Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes del Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril y art. 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

Habida cuenta que la Corporación, en Sesión celebrada el día 15 de julio del presente año adopto el acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para 2009, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar, a los efectos oportunos el resumen por capítulos del mencionado presupuesto.

#### RESUMEN DEL PRESUPUESTO SEGUN CLASIFICACION ECONOMICA POR CAPITULOS

##### PRESUPUESTO DE INGRESOS 2009

Cap.	Concepto	Euros
1	Impuestos directos .....	102.000,00
2	Impuestos indirectos .....	1.000,00
3	Tasas y otros ingresos .....	16.000,00
4	Transferencias corrientes .....	27.000,00
5	Ingresos patrimoniales .....	103.000,00
6	Enajenación de inversiones reales .....	0,00
7	Transferencias de capital .....	45.000,00
8	Activos financieros .....	0,00
9	Pasivos financieros .....	0,00
	Total resumen por capítulos .....	294.000,00

#### PRESUPUESTO DE GASTOS 2009

Cap.	Concepto	Euros
1	Gastos de personal .....	20.000,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios .....	96.000,00
3	Gastos financieros .....	0,00
4	Transferencias corrientes .....	20.000,00
6	Inversiones reales .....	158.000,00
7	Transferencias de capital .....	0,00
8	Activos financieros .....	0,00
9	Pasivos financieros .....	0,00
	Total resumen por capítulos .....	294.000,00

#### PLANTILLA DE PERSONAL

*N° de orden:* 1.

*Denominación de la Plaza:* Secretario-Interventor.

*Grupo A.*

*N° de puestos:* 1.

*Nivel de complemento de destino:* 24.

*Forma de provisión:* Nombramiento definitivo de Funcionario con Habilitación Nacional.

*Titulación Académica:* Licenciado en Derecho.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 171.1 del TRLRHL 2/2004 de 5 de marzo, contra el mencionado presupuesto se podrá interponer directamente Recurso Contencioso Administrativo en el Plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Campisábalos, a 2 de septiembre.— El Alcalde, Pedro José María de Pablo Ricote.

4582

### Ayuntamiento de Sigüenza

#### ORDENANZA FISCAL APROBACION DEFINITIVA

Transcurrido el plazo legalmente otorgado sin que se hayan presentado alegaciones o reclamaciones a la aprobación inicial de la ordenanza, se procede a la íntegra publicación de la norma aprobada por acuerdo plenario adoptado en sesión ordinaria 2/2009, de 23 de febrero a los efectos de su entrada en vigor, de conformidad con lo establecido en el art 17 del TRLRHL.

**Primero.** Aprobar definitivamente imposición y ordenación de la ordenanza fiscal municipal reguladora de la tasa por la prestación de servicios municipales de competencia municipal.

## ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES MUNICIPALES

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes del texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales, este Ayuntamiento establece la tasa por servicios especiales de competencia municipal motivados por actividades que exijan la prestación de servicios especiales, que se regirá por la presente ordenanza fiscal.

### Artículo 1º. Naturaleza y hecho imponible

Constituye el hecho imponible de esta tasa la prestación de los servicios de competencia municipal que se soliciten del Ayuntamiento de Sigüenza por cualquier persona física o jurídica, asociaciones, fundaciones, agrupaciones y cualquier otro colectivo de análoga naturaleza, para el cumplimiento de sus fines o la satisfacción de sus intereses.

### Artículo 2º. Sujetos pasivos

Son sujetos pasivos las personas físicas o jurídicas y los entes sin personalidad jurídica que se refiere el artículo 35.4 de la ley general tributaria, que soliciten la prestación del servicio.

### Artículo 3º. Cuota tributaria

1. La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija que se determinará según el número de horas y metros cuadrados de la superficie objeto de reparación, de acuerdo con la tarifa contenida en el apartado siguiente.

2. Las tarifas de la tasa serán las siguientes, que varían en función del objeto del servicio:

- *Camión grupo a presión-servicio desatasco saneamiento 70 €/H.*

- *Servicio brigada municipal de obras, por avería de agua o saneamiento imputable al particular, 53,44 €/hora y 48,51 €/m<sup>2</sup> de zanja*

### Artículo 4º. Devengo

1. Se devenga la tasa y nace la correspondiente obligación de contribuir cuando se inicie la prestación del servicio o la realización de la actividad municipal que constituye el hecho imponible.

2. Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público o la actividad administrativa no se preste o desarrolle, procederá la devolución del importe correspondiente.

### Artículo 5º. Gestión

1. Las solicitudes serán formuladas ante el registro general de la corporación, con antelación de 1 día salvo casos justificados de urgencia, apreciada por el Ayuntamiento, incluyendo en la misma el detalle de la actividad que se pretende realizar a fin de prever los medios técnicos y personales necesarios. Se harán constar todos los elementos necesarios para la determinación de la correspondiente liquidación tales como el sujeto pasivo que se-

rá el beneficiario del servicio con indicación de su identidad (NIF, NIE o CIF), y domicilio a efectos de notificaciones.

2. En el supuesto de la tasa relativa a servicios prestados por el personal de brigada municipal de obras, una vez finalizada la obra, se emitirá liquidación, previo parte remitido por el responsable del servicio referido donde se indique el servicio efectuado, los datos del sujeto pasivo si fuera conocido, los medios personales empleados, tiempo transcurrido y dimensiones de la zanja expresada en metros cuadrados.

3. Cuando la administración tuviera duda fundada sobre la titularidad del bien objeto de avería, la administración iniciará la reparación de oficio. Una vez determinada la titularidad sobre el bien dañado, la administración procederá a liquidar la correspondiente tasa, en el caso de bienes privados particulares.

## DISPOSICION FINAL

La presente ordenanza fiscal comenzará a aplicarse a partir del día siguiente a su integra publicación en el BOP de Guadalajara, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

4583

Transcurrido el plazo legalmente otorgado sin que se hayan presentado alegaciones o reclamaciones a la aprobación inicial de la ordenanza, se procede a la integra publicación de la norma aprobada por acuerdo plenario adoptado en sesión ordinaria 2/2009, de 23 de febrero a los efectos de su entrada en vigor, de conformidad con lo establecido en el art. 49 de la LRRL.

## APROBACION DEFINITIVA DE LAS BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE LAS SUBVENCIONES DE GASTOS CORRIENTES PARA FINALIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS, DOCENTES, JUVENILES, DE OCIO Y SERVICIOS SOCIALES PARA EL EJERCICIO 2009.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

**Artículo 1.** Estas bases tienen por objeto estructurar y fijar los criterios y el procedimiento para la concesión de subvenciones para el año 2009, en el ámbito del Municipio de Sigüenza, tendentes a definir unos objetivos y garantizar a los ciudadanos y Entidades, en igualdad de condiciones, el acceso a estas prestaciones para servicios y actividades que complementen o suplan los atributos a la competencia local.

**Artículo 2.** Se considera subvención a toda disposición gratuita de fondos públicos realizada por el Ayuntamiento a favor de personas o entidades públicas o privadas, para fomentar una actividad de utilidad o interés

general o para promover la consecución de un fin público.

**Artículo 3.** El otorgamiento de las subvenciones se atenderá a estas normas:

Tendrá carácter voluntario y eventual, excepto lo que se disponga en estas bases.

No serán invocables como precedente.

No será exigible aumento o revisión de la subvención.

## CAPÍTULO II

### PETICIONARIOS

#### Artículo 4.

1.-Podrán solicitar subvenciones:

- Entidades y asociaciones sin finalidad de lucro domiciliadas en el Municipio.

- Personas físicas, en representación particular de un grupo para iniciativas de carácter esporádico, sin finalidad de lucro, con residencia en el Municipio.

2.-No podrán solicitar subvenciones aquellas entidades que por sus especiales características obtengan transferencias específicas tal y como se refleja en las Bases de Ejecución del Presupuesto General de la Corporación de cada ejercicio.

## CAPÍTULO III

### ACTIVIDADES OBJETO DE SUBVENCIÓN

**Artículo 5.** Son subvencionables las actividades programadas que se realicen durante el año de su petición en el ámbito territorial del municipio y referidas a las áreas de:

- Deportes: serán subvencionables los gastos derivados de la organización de actos y actividades deportivas o relacionadas con la promoción del deporte.

- Música: son subvencionables los espectáculos de música, formaciones corales, agrupaciones musicales, etc...

- Cultura: es subvencionable cualquier actividad relacionada con las artes, las ciencias, las letras, especialmente las destinadas a fomentar la creatividad, y la participación.

- Juventud: serán programas de animación sociocultural, programas que potencien el ocio y el uso del tiempo libre saludable, programas de información y asesoramiento. Programas de inserción. Actividades verano infantiles y juveniles. Cursos de formación.

- Servicios Sociales: son subvencionables las actividades preventivas, rehabilitadoras o asistenciales encaminadas a la atención y promoción del bienestar de la familia, la infancia, adolescencia, vejez, de las personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Así como la promoción e integración del colectivo de mujeres.

Cooperación Municipal.

**Artículo 6.** No serán subvencionables:

a) Las actividades subvencionadas en su totalidad por la Diputación, Comunidad Autónoma u otros organismos.

b) Adquisición de bienes muebles e inmuebles.

c) Comidas, meriendas y actividades similares.

## CAPITULO IV

### PROCEDIMIENTO

**Artículo 7.** La cantidad total destinada a actividades subvencionables será la consignada en la partida presupuestaria 463.489.12, correspondiente al año en curso.

**Artículo 8.** Requisitos de los solicitantes:

Deberán estar inscritos en el Registro Municipal de Asociaciones y en los demás registros que procedan, en su caso.

Deberán estar al corriente de sus obligaciones tributarias municipales, así como a anteriores subvenciones concedidas por este Ayuntamiento.

Dispondrán de un mínimo aparato organizativo que garantice la llevada a cabo de la actividad o actividades para la cual o cuales se solicita la subvención.

**Artículo 9.** Solicitud de Subvenciones

Las solicitudes deberán ser presentadas, según modelo recogido en la convocatoria. (ANEXO I). Deberán dirigirse al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Sigüenza.

El Plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Proyecto detallado de la actividad objeto de subvención (ANEXO II). Debiendo indicar en dicho proyecto, objetivos, actividades previstas, plazo previsto de realización de la actividad programada, número aproximado de participantes y presupuesto.

b) Declaración sobre si la actividad o proyecto ha recibido o no otras ayudas o subvenciones y, en su caso, declaración de que la suma de todas las actividades no suma el 100% del gasto realizado.

c) Declaración expresa responsable de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias con el Ayuntamiento, con la Seguridad Social y Agencia Tributaria, así como frente a anteriores subvenciones concedidas por este Ayuntamiento.

d) Ficha de terceros, debidamente cumplimentada.

e) Fotocopia DNI del solicitante

f) Fotocopia del Código de Identificación Fiscal.

Cuando la documentación requerida en los apartados d), e) y f) haya sido aportada en anteriores convocatorias y así se indique en la solicitud no será necesario presentarla nuevamente.

Si la documentación anterior no está correctamente se entenderá como "no presentada".

## CAPITULO V

**Artículo 10.** Criterios para la valoración de solicitudes:

a) Déficit de actividades análogas ....De 1 a 10 ptos.

b) Interés general de la actividad propuesta .....(1 pto.)

- c) Ambito, alcance y destinatarios de la actividad o programa .....(1 pto.)
- d) Actividades con un marcado interés social .....(1 pto.)
- e) Actividades que posibiliten la participación .....(1 pto.)
- f) Acciones dirigidas a fomentar un ocio saludable, el tiempo libre y programas de educación .....De 1 a 10 ptos.
- g) Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y contribuyan a erradicar estereotipos.....De 1 a 10 ptos.
- h) Número de usuarios o beneficiarios de la actividad o programa para los que se solicita la subvención .....(1 pto.)
- i) Participación en convocatorias anteriores y grado de cumplimiento en programas y trámites .....(1 pto.)
- j) La trayectoria histórica de la entidad solicitante.....De 1 a 10 ptos.
- k) Proyectos conjuntos entre dos o más asociaciones .....(2 ptos.)
- l) Calidad técnica del proyecto e innovación en programas ..... (2 ptos.)

**Artículo 11.**

1.-Una vez estudiadas y analizadas las solicitudes recibidas, la Concejalía correspondiente resolverá conceder una subvención para el conjunto de la actividad o para algún apartado explícito y puntual de ésta. La cuantía de las subvenciones estará limitada por las consignaciones presupuestarias existentes.

## CAPITULO VI

## OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

**Artículo 12.**

Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención antes del 15 de diciembre del año en curso.

Acreditar ante el Ayuntamiento la realización de la actividad así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.

El sometimiento a las actuaciones de comprobación del Ayuntamiento y a las de control financiero que corresponden a la Intervención municipal en relación con las subvenciones y ayudas concedidas y a las previstas a la legislación del Tribunal de Cuentas.

Hacer constar en la información y publicidad que las actividades que se generen, la colaboración del Ayuntamiento, incluyendo el logotipo del mismo.

Comunicar al Ayuntamiento cualquier eventualidad o incidencia modificativa del proyecto -programa subvencionado, para su pertinente autorización.

El incumplimiento de las obligaciones y determinaciones contenidas en esta base podrá dar lugar a la revocación de la subvención.

## CAPITULO VII

## FORMA DE PAGO Y JUSTIFICACIÓN

**Artículo 13.** Las subvenciones se harán efectivas en un pago único por importe total de la ayuda concedida, una vez justificada la actividad subvencionada mediante la presentación de la documentación exigida.

El importe total de las ayudas obtenidas por esta u otras administraciones públicas no podrá superar en su conjunto el 100% del coste final acreditado de la actividad objeto de ayuda.

La justificación deberá presentarse antes del 15 de diciembre, presentando la siguiente documentación:

1. Memoria del proyecto-programa de actividades realizado.

2. Certificación del gasto, firmado por el representante de la entidad, indicando que se ha procedido al gasto para la finalidad que le fue concedida. 3. Fotocopia compulsada de las facturas con arreglo a la subvención.

## CAPITULO VIII

## MODIFICACIÓN, REINTEGRO Y RÉGIMEN SANCIONADOR

**Artículo 14.**

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrá lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas, total o parcialmente y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención, que será el interés legal vigente a la fecha, en los siguientes casos:

Incumplimiento de la obligación de justificar.

Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.

Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.

Incumplimiento de las condiciones impuestas a los beneficiarios con motivo de la concesión de la subvención.

Cuando el importe de la subvención o ayuda, supere el coste de la actividad.

**Artículo 15.** En todo lo no previsto en las presentes bases, será de aplicación la legislación vigente, y expresamente lo determinado por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y los Decretos 91/2003, de 3 de junio y 13/2004, de 17 de febrero de desarrollo del Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha en materia de subvenciones y ayudas públicas.

P-1

**ANEXO I**

<b>SOLICITUD DE AYUDA 2009 PARA FINALIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS, DOCENTES, JUVENILES, DE OCIO Y SERVICIOS SOCIALES PARA EL AÑO EN CURSO</b>
--

**DATOS DE LA ENTIDAD**

DENOMINACIÓN:		
C.I.F.:	TELÉFONO:	
CORREO ELECTRÓNICO:		
Nº INSCRIPCIÓN REGISTRO DE ASOCIACIONES:		
DOMICILIO:		
PROVINCIA:	MUNICIPIO:	C. POSTAL:

**DATOS DEL REPRESENTANTE**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____		
TFNO: _____	DOMICILIO: _____	
MUNICIPIO: _____	C. POSTAL: _____	
PROVINCIA: _____		

**DATOS BANCARIOS**

Titular de la Cuenta _____
Código Cuenta Cliente (20 dígitos): _____

**PROYECTO PARA EL QUE SOLICITA AYUDA**

Denominación del Proyecto:	
Presupuesto:	Importe ayuda solicitada:
Municipio de Castilla-La Mancha en que se desarrollará:	

Declaro responsablemente que:

- El domicilio fiscal de la entidad que represento se encuentra en Castilla-la Mancha.
- La entidad que represento no incurre en ninguna de las circunstancias previstas en los apartados primero y segundo del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que establecen la prohibiciones para obtener subvenciones públicas.
- Se ha presentado en convocatoria anteriores (DNI, Ficha de Terceros y CIF)

P-2

**ANEXO II  
PROYECTO DE ACTIVIDAD-2009**

**(Este impreso debe ser cumplimentado independientemente de que se adjunte un proyecto más extenso)**

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN / ENTIDAD, QUE LO PRESENTA:

FINES PRINCIPALES DE LA ASOCIACIÓN O ENTIDAD :

Nº DE PERSONAS QUE FORMAN LA ASOCIACIÓN O ENTIDAD:

ANTIGÜEDAD DE LA ASOCIACIÓN:

¿A QUIÉNES SE DIRIGE EL PROYECTO? :

¿DÓNDE SE REALIZARÁ EL PROYECTO?

OBJETIVOS QUE SE PRETENDEN ALCANZAR :

**ACTIVIDADES QUE CONTEMPLA EL PROYECTO:**

Actividad 1: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_

Coste actividad: \_\_\_\_\_

**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**

Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_

Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_

Breve descripción de la actividad

Actividad 2: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_

Coste actividad: \_\_\_\_\_

**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**

Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_

Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_

Breve descripción de la actividad

P-3

Actividad 3: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_  
Coste actividad: \_\_\_\_\_  
**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**  
Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_  
Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_  
Breve descripción de la actividad  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Actividad 4: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_  
Coste actividad: \_\_\_\_\_  
**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**  
Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_  
Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_  
Breve descripción de la actividad  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Actividad 5: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_  
Coste actividad: \_\_\_\_\_  
**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**  
Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_  
Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_  
Breve descripción de la actividad  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Actividad 6: \_\_\_\_\_ Participantes: \_\_\_\_\_  
Coste actividad: \_\_\_\_\_  
**APORTACIONES AL PROYECTO (Euros)**  
Solicitante \_\_\_\_\_ Otras Entidades \_\_\_\_\_ Subv. Solicitada \_\_\_\_\_  
Fecha de desarrollo : \_\_\_\_\_  
Breve descripción de la actividad  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

P-4

**PRESUPUESTO DETALLADO DE GASTOS**

**(Se resumirán las actividades previstas y su coste)**

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____	
--	--

**PRESUPUESTO DETALLADO DE INGRESOS**

**(Se relacionarán las entidades que participan en la financiación del proyecto y las aportaciones económicas que tienen previstas realizar al mismo)**

<b>AYUDA SOLICITADA AL AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA</b>	



4630

**Ayuntamiento de Alcolea de las Peñas****EDICTO**

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno el Presupuesto General para el ejercicio de 2009, en sesión celebrada el día 31 de julio de 2009, se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En Alcolea de las Peñas, a 3 de septiembre de 2009.—El Alcalde, Juan Carlos de Mingo García.

4690

**Ayuntamiento de Alovera****ANUNCIO**

Mediante Resolución de la Alcaldía de 9 de septiembre de 2009, se han aprobado las bases generales de la convocatoria de selección de un/a orientador/a laboral para la puesta en marcha en el municipio de Alovera de Acciones de Acompañamiento Personalizado para el Empleo

**PRIMERA. Objeto de la Convocatoria**

Es objeto de la presente convocatoria la contratación en régimen laboral temporal y a tiempo completo, por un periodo de seis meses, de un/a orientador/a laboral para la puesta en marcha en el municipio de Alovera de Acciones de Acompañamiento Personalizado para el Empleo con arreglo a la Orden de 08/01/2009 de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la que se establece las bases reguladoras y se convoca la Acción Local y Autónoma por el Empleo en Castilla-La Mancha en 2009. (Programa temporal de duración determinada cofinanciado por el SEPECAM y el FSE en el marco del Programa Operativo Plurirregional FSE 2007-2013).

El sistema de selección será el de concurso de méritos y se realizará mediante convocatoria pública en el Boletín Oficial de la Provincia y Oferta Genérica de Empleo ante la Oficina de Empleo del SEPECAM situada en Azuqueca de Henares.

Las Acciones de Acompañamiento Personalizado deberán consistir, al menos, en las siguientes tareas:

a) Entrevistas profesionales en profundidad a los/as usuarios/as de estas acciones para detectar sus necesidades de integración en el mercado de trabajo.

b) Asesoramiento técnico personalizado para la elaboración del itinerario de inserción, seguimiento y asistencia.

c) Establecimiento de itinerarios personalizados de inserción laboral.

d) Búsqueda de recursos formativos y educativos para los/as usuarios/as de estas acciones.

**SEGUNDA. Modalidad del Contrato**

La modalidad del contrato es la siguiente: contrato de obra o servicio, durante un período de seis meses, no prorrogable, a jornada completa.

Se establecerá un período de prueba de 1 mes.

**TERCERA. Retribuciones**

Las retribuciones brutas del puesto, durante los seis meses de vigencia del contrato serán de 1.135,50 € brutos/mes, incluida la prorrata de paga extraordinaria.

**CUARTA. Condiciones de Admisión de Aspirantes**

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. La condición de minusválido y su compatibilidad se acreditarán por certificación del Instituto Nacional de Servicios Sociales u Organismo Autónomo correspondiente, pudiéndose exigir valoración por el Servicio Médico de la Entidad.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o

estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en

los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación académica oficial de Diplomado o Licenciado Universitario, o equivalente, expedida por centros oficiales reconocidos, o estar en condiciones de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. En el caso de titulación obtenida en el extranjero deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación y Ciencia o cualquier otro órgano de la Administración competente para ello.

f) Estar en posesión del permiso de conducción, Categoría B1 o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

g) Disponibilidad de vehículo propio.

#### QUINTA. Forma y Plazo de Presentación de Ins-tancias

Las solicitudes, según el Anexo I, para tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alovera y se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, hasta el 23 de septiembre de 2009 a las 14,00 horas.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Documentación acreditativa, original o fotocopia compulsada, del cumplimiento de los requisitos exigidos en la Base Tercera.
- Documentos acreditativos, original o fotocopia compulsada, de la titulación exigida en la convocatoria así como de los méritos y circunstancias alegados que deban ser valorados.

#### SEXTA. Comisión de Selección.

La Comisión Local de Selección estará formada por un Presidente, un Secretario y 3 vocales designados por el Ayuntamiento.

Los sindicatos más representativos en el ámbito regional serán invitados a participar en el seguimiento de la selección del trabajador/a accediendo a la información de los criterios de selección y de las personas nombradas por la Comisión de Selección.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la Convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las Bases de la presente Convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el Tribunal, por mayoría. El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de menos de tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente y estará facultado para resolver cualquier duda o incidencia que pudiera surgir durante la celebración de las pruebas selectivas, y para tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado de las mismas.

A los efectos de comunicaciones, anuncios y demás incidencias, el Tribunal, sea cual fuere el lugar de celebración de las pruebas, tendrá su sede en la Plaza Mayor 1 de Alovera. (Ayuntamiento de Alovera).

El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de

las pruebas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el Tribunal y tendrán voz pero no voto.

#### SEPTIMA. Sistemas de Selección. Desarrollo del Proceso.

1º. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes se reunirá la Comisión Local de Selección convocada por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alovera.

2º. El procedimiento de selección de los aspirantes constará de un Concurso en el que se valorarán los siguientes aspectos:

##### Méritos computables:

##### *a) Formación:*

Cursos de formación en el área de Trabajo y Empleo relacionados con las funciones de la plaza, impartidos por organismo público o privado, en este último caso homologado por la Administración correspondiente, hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

- 0,005 puntos por hora lectiva.

En el caso de que el curso viniera establecido en créditos, se utilizará la regla de conversión de 1 crédito igual a 10 horas lectivas.

##### *b) Experiencia:*

0,3 puntos por mes de servicio completo como Agente de Empleo y Desarrollo Local, Orientador/a laboral y/o Técnico de Empleo en cualquier Administración Pública, con un máximo de 10 puntos.

La valoración máxima alcanzable es de 13 puntos.

En caso de empate en la fase de concurso se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto 364/1995.

#### NOVENA. Relación de Aprobados/as, Presentación de Documentos.

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aprobados/as por orden de puntuación en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, y se elevará al Presidente de la Corporación con la propuesta del primer candidato para su contratación. Los demás formarán una bolsa por orden de puntuación para posibles renuncias, bajas o sustituciones.

El aspirante propuesto aportará ante la Administración (Secretaría de la

Corporación) los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Si no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado/a, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

#### DÉCIMA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados/as recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, se regirá por la Ley 7/2001, de 28 de junio, de

Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que

se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y en lo que no esté reservado a la legislación del Estado será de aplicación la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Alovera, 9 de septiembre de 2009.- El Alcalde, David Atienza Guerra.

ANEXO I

SOLICITUD PARA TOMAR PARTE EN EL PROCESO SELECTIVO MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS DE UNA PLAZA DE ORIENTADOR/A LABORAL PARA LA PUESTA EN MARCHA EN EL MUNICIPIO DE ALOVERA DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

D./Dña. ...., mayor de edad, vecino/a de ....., con domicilio ..... en.....de la localidad de ..... teléfono ..... y provisto de D.N.I. nº .....

EXPONGO:

Habiendo tenido conocimiento de las bases que regirán el proceso selectivo indicado en el encabezamiento, y reuniendo todas y cada una de las condiciones exigidas en ellas .....

SOLICITO: Tomar parte en el proceso selectivo

RELACION DE MÉRITOS QUE SE ADJUNTAN:

[Empty rectangular box for listing merits]

Alovera, ..... de ..... de 2009.

(firma del interesado)

Fdo.: .....

Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alovera

4627

**Ayuntamiento de Tordelrábano**

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno el Presupuesto General para el ejercicio de 2009, en sesión celebrada el día 27 de agosto de 2009 se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En Tordelrábano, a 3 septiembre de 2009.—El Alcalde, José Damián Chicharro Ranz.

4629

ANUNCIO

La Asamblea Vecinal en sesión ordinaria celebrada el día 27 de agosto de 2009, acordó la aprobación provisional de la modificación de las Ordenanzas Fiscales Reguladoras de la Tasa por Prestación del Servicio de Abastecimiento Domiciliario de Agua Potable y de la Tasa por Recogida de Basuras.

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

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

En Tordelrábano, a 3 de septiembre de 2009.—El Alcalde, José Damián Chicharro Ranz.

4628

**CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO  
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 2008**

En la Intervención de esta Corporación, y a los efectos del artículo 212 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 halla de manifiesto la Cuenta General del Presupuesto e informe de la Comisión Especial para su examen y formulación, por escrito, de los reparos, reclamaciones u observaciones que procedan. La citada Cuenta está integrada por la del Ayuntamiento.

Para la impugnación de las Cuentas se observará:  
*a.-Plazo de exposición:* 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

*b.-Plazo de admisión:* Las reclamaciones, reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

*c.-Oficina de presentación:* Secretaría

*d.-Organo ante el que se reclama:* Pleno de la Corporación.

En Tordelrábano, a 3 de septiembre de 2009.—El Alcalde, José Damián Chicharro Ranz.

4632

**Ayuntamiento de Zaorejas**

EDICTO

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto General y Plantilla de Personal para el ejercicio 2009, se hace público de conformidad con lo establecido en los artículos 150.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, y 127 del Real Decreto Legislativo 781/6, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local.

**RESUMEN DEL PRESUPUESTO A  
NIVEL DE CAPITULOS**

**PRESUPUESTO DE GASTOS**

Cap.	Concepto	Importe Euros
1	Gastos de personal .....	43.000
2	Gastos en bienes corrientes y servicios .....	73.700
3	Gastos financieros .....	2.800
4	Transferencias corrientes .....	18.000
6	Inversiones reales .....	83.360
9	Pasivos financieros.....	90.000
	Total .....	310.860

**PRESUPUESTO DE INGRESOS**

Cap.	Concepto	Importe Euros
1	Impuestos directos .....	59.000
2	Impuestos indirectos .....	18.000
3	Tasas y otros ingresos .....	40.500
4	Transferencias corrientes .....	35.500
5	Ingresos patrimoniales .....	57.860
7	Transferencias de capital .....	100.000
	Total .....	310.860

## PLANTILLA DE PERSONAL.

-N° de orden: 1.

Denominación de la Plaza: Secretario-Interventor.

Grupo: B.

N° de puestos: 1.

Nivel de complemento de destino: 18.

Complemento específico para funcionarios o categoría profesional y Régimen Jurídico aplicable para el Personal laboral: Si.

Forma de provisión: Interino.

Titulación académica: Ldo.en Derecho.

Observaciones: Plaza agrupada.

-N° de orden: 2.

Denominación de la Plaza: Peón-Albañil.

N° de Puestos: 2.

Observaciones: Plan de Acción Local.

Se podrá interponer recurso contencioso-administrativo contra el referido presupuesto, en un plazo de dos meses a contar desde el siguiente día de la publicación del presente en el B.O.P., por las personas y entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 151.1 de la Ley 39/88, de 28 de Diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales y por los motivos únicamente enumerados en el número 2 del citado artículo 151.

Zaorejas, a 27 de julio de 2009.—El Alcalde, Miguel Gil Polo.

## ANUNCIO

4633

Transcurrido el plazo de reclamaciones contra el acuerdo de aprobación provisional, adoptado en sesión ordinaria del Ayuntamiento de Zaorejas, de fecha 11 de mayo de 2009, relativo a la modificación de la ordenación para la regulación del siguiente tributo:

-Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana.

Sin que hayan formulado reclamaciones con él mismo, se eleva a definitivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, entrando en vigor a partir del 1 de enero del 2008.

## IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA

**-Artículo 2°.**

1.-El tipo de gravamen del Impuesto sobre Bienes Inmuebles aplicable a los bienes de naturaleza urbano queda fijado en el: 0,60 %.

La presente modificación comenzará a regir desde el día 1 de enero de 2010, y permanecerá vigente, sin interrupción en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

Zaorejas, a 27 de Julio de 2009.—El Alcalde, Miguel Gil Polo.

4610

**Mancomunidad La Sexma del Pedregal**

## ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto General definitivo de este Ayuntamiento, para el ejercicio de 2009, conforme al siguiente:

## RESUMEN POR CAPITULOS

Cap.	Ingresos	Euros
A) Operaciones corrientes		
1	Impuestos Directos.....	0,00
2	Impuestos Indirectos.....	0,00
3	Tasas y otros Ingresos. ....	85.000,00
4	Transferencias Corrientes.....	0,00
5	Ingresos Patrimoniales. ....	320,80
B) Operaciones de capital		
6	Enajenación de Inversiones Reales. ....	0,00
7	Transferencias de Capital. ....	30.000,00
8	Activos Financieros. ....	0,00
9	Pasivos Financieros. ....	0,00
	<b>TOTAL INGRESOS</b> .....	<b>115.320,80</b>

Cap.	Gastos	Euros
A) Operaciones corrientes		
1	Gastos de Personal.....	7.152,04
2	Gastos en Bienes Corrientes y Servicios. ....	53.168,76
3	Gastos Financieros. ....	0,00
4	Transferencias Corrientes. ....	6.000,00
B) Operaciones de capital		
6	Inversiones Reales.....	30.000,00
7	Transferencias de Capital. ....	0,00
8	Activos Financieros. ....	0,00
9	Pasivos Financieros. ....	19.000,00
	<b>TOTAL GASTOS</b> .....	<b>115.320,80</b>

De conformidad con lo dispuesto en el art. 127 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, así mismo se publica, la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento:

**Personal Funcionario:**

- *Denominación de la Plaza* : Secretaria Intervención
- *Número de Puestos*: 1
- *Grupo*: B
- *Nivel*: 16

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, podrá interponerse recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de cualquier otro recurso.

Morenilla a 2 de septiembre de 2009.—El Presidente, Domingo Pérez Malo.

4613

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social  
número tres de Madrid**

*N.I.G.* : 28079 4 0035391 /2009  
01005

*N° Autos*: demanda 873 /2009

*Materia*: ordinario

*Demandante/s*: Víctor Rodríguez Leonardo

*Demandado/s*: Reformas Don Pancho SL, Alminar Edificaciones y Obras Publicas SL

**EDICTO****CEDULA DE NOTIFICACION**

D<sup>a</sup> María Jose Moreno Mora, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento demanda 873 /2009 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D Víctor Rodríguez Leonardo contra la empresa Reformas Don Pancho SL, Alminar Edificaciones y Obras Publicas, SL, sobre ordinario , se ha dictado providencia de 1-9-09 y 19-6-09, cuya copia se acompaña.

**PARTE DISPOSITIVA**

Por repartida la anterior demanda, con la que se formará el oportuno procedimiento, regístrese en el libro registro correspondiente.

Se admite a trámite la demanda presentada y se señala para el acto de conciliación y, en su caso, juicio, en única convocatoria la audiencia del día 29 de junio de dos mil nueve a las 9.00 en la Sala de Audiencias de este Juzgado sita en la calle Hernani, 59 de esta ciudad, debiendo citarse a las partes, con entrega a los demandados y a los interesados de copia de la demanda y demás documentos aportados , con las advertencias previstas en los Arts. 82.2 y 83 de la L.P.L.

otrosí digo : la parte actora asistirá al acto del juicio oral asistido de letrado

interrogatorio de la parte demandada : ha lugar

2 . documental: ha lugar, pero en el caso de las

3. documental: no ha lugar

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación.

Así, por este Auto, lo pronuncia, manda y firma

D<sup>a</sup> Mercedes Gómez Ferreras.— El/la Magistrado-Juez

Providencia del Ilmo. Sr. Magistrado

D<sup>a</sup> Mercedes Gómez Ferreras

En Madrid, a diecinueve de junio de dos mil nueve

Dada cuenta, visto el estado de las presentes actuaciones se aclara el auto de fecha 16 de junio de dos mil nueve, en el sentido de que la fecha del juicio es 29 de junio de dos mil diez a las 9 horas de su mañana

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición a presentar en este Juzgado en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Lo manda y firma S.S. Doy fe.

Ilmo./a. Sr./a. Magistrado-Juez. El/la Secretario Judicial

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Alminar Edificaciones y Obras Publicas SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia. En Madrid a uno de septiembre de dos mil nueve.—El/la Secretario/a Judicial, rubricado.