



DIPUTACIÓN
DE
ZAMORA

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

N.º 107 - MIÉRCOLES 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Pág. 1

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Administración:
Excma. Diputación Provincial de Zamora
Domicilio: Plaza Viriato, s/n
49071 ZAMORA
Teléf.: 980 559 300 - Ext. 1495

bop@zamoradipu.es
D.L.: ZA/51-1958

ADVERTENCIA EDITORIAL.- Todas las inserciones en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora se registrarán por lo establecido en el Reglamento de Gestión del Boletín Oficial de la Provincia de Zamora (B.O.P. n.º 42, de 8 de abril de 2009) y por la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por la Prestación de los Servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zamora (B.O.P. n.º 42, de 8 de abril de 2009).

PRESENTACIÓN DE ORIGINALES.- Los usuarios del Boletín Oficial de la Provincia están obligados a presentar los originales tanto en copia impresa como en formato digital (preferiblemente realizados en cualquier programa de tratamiento de texto o en formato **PDF abierto**). Ambos originales deben ser copia exacta en los contenidos.



Código de Validación: 4R2AZ3C5S5F8PLDHTSZPAHGDP3 | Verificación: <https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 84

I. Administración del Estado

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO O.A.
DIRECCIÓN TÉCNICA

*Tarifa de utilización del agua correspondiente
a la Junta de Explotación del Tera-año 2023*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 114.2 y sucesivos del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por R.D. Legislativo 1/2001, de 20 de julio, se han calculado las cantidades para obtener la tarifa, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 311 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico aprobado por R.D. 849/1986 de 11 de abril, habiendo resultado los siguientes valores:

12C44 - Canal del Tera (Margen derecha)

Regadíos	51,44 €/Ha.
Abastecimientos	278,29 €/Litro/seg.
Usos Industriales	5,14 €/CV.
Otros usos Industriales	278,29 €/Litro/seg.
Industrias con Refrigeración	12,86 €/Litro/seg.
Piscifactorías	7,72 €/Litro/seg.
Molinos	0,51 €/Litro/seg.

TÉRMINOS MUNICIPALES AFECTADOS

Arcos de la Polvorosa, Bretocino, Burganes de Valverde, Calzadilla de Tera, Melgar de Tera, Miceres de Tera, Milles de la Polvorosa, Morales de Valverde, Navianos de Valverde, Pubblica de Valverde, San Pedro de Zamudia, Santa Croya de Tera, Santa María de Valverde, Santibáñez de Tera, Vega de Tera, Villanázar, Villanueva de las Peras, Villaveza de Valverde.

CONDICIONES DE APLICACIÓN

- 1.^a- Esta tarifa por Ha. y única en cada zona, para toda clase de cultivos, se aplican a toda la superficie incluida dentro de cada una de las zonas regables detalladas, que sea apta para riego y esté dominada por acequias primarias, aunque no se utilice el agua.
- 2.^a- En los casos en que la liquidación se efectúe individualmente por parte de la Confederación Hidrográfica del Duero, se establecerá un mínimo de 6,01 € por liquidación cuando resulte un valor inferior al aplicar la tarifa.
- 3.^a- Las liquidaciones que se practiquen (tarifa + canon) se incrementarán, cuando proceda, con la tasa por explotación de obras y servicios.
- 4.^a- Las propuestas de estas tarifas de utilización del agua han sido presentadas en la Junta de Explotación del Tera, celebrada en Ayuntamiento de Navianos de Valverde (Zamora), el día 26 de julio de 2022.
- 5.^a- Los estudios y justificaciones de estas tarifas obra en poder de los repre-

R-202202527



sentantes de los regantes y pueden examinarse en el Área de Explotación de la Confederación Hidrográfica del Duero.

En el cálculo de los mismos se han tenido en cuenta la resolución de Presidencia de fecha 23 de junio de 2022 "Instrucciones para el cálculo de los Cánones de Regulación y de las Tarifas de Utilización del Agua exigibles por el beneficio o utilización de obras en cuya financiación ha participado el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en aplicación de los criterios derivados de la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de junio de 2012".

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico, para que durante el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados pueden presentar, dentro de dicho plazo, las reclamaciones que estimen oportunas en el Registro General de la Confederación Hidrográfica del Duero C/ Muro, 5, Valladolid, o cualquiera de las Dependencias a que se refiere el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92).

Valladolid, 6 de septiembre de 2022.-El Director Técnico, Alejandro Barriuso Mediavilla.

R-202202527



II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 9 de septiembre de 2022, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada/Sanidad Privada de la Provincia de Zamora (Código de Convenio 49100025012013/ Localizador DP32MO61).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada/Sanidad Privada de la Provincia de Zamora, con Código de Convenio 49100025012013, suscrito con fecha 19 de julio de 2022, de una parte por la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

En Zamora, 9 de septiembre de 2022.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202202526



**CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA***Partes contratantes*

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, CEOE-CEPYME Zamora, y de los trabajadores, representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector CCOO y UGT.

**CAPÍTULO 1
ÁMBITO****Artículo 1.- *Ámbito funcional.***

Se consideran Empresas todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos, pruebas diagnósticas, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la Iglesias, Congregaciones Religiosas y Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las instituciones Sanitarias públicas.

Artículo 2.- *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en la provincia de Zamora quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere sus ámbitos funcionales emplazados en territorio provincial, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de dicho territorio.

Artículo 3.- *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de los centros de trabajo o las empresas afectadas por el mismo, según el Art. 1.1 del E.T.

Artículo 4.- *Ámbito temporal.*

La vigencia del Convenio Colectivo será de cinco años, entrando en vigor de manera general a partir del 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2026, independientemente de su fecha de publicación.

Artículo 5.- *Denuncia y prórroga.*

Ambas partes acuerdan tener por denunciado este Convenio a la finalización de su vigencia a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 6.- *Compensación y Absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones salariales que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

R-202202526

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por igual número de representantes de la parte empresarial y de la parte sindical, en todo caso nunca más de ocho en total.

Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio colectivo.
- b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las Empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- d) Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones: Por la parte empresarial: CEOE-CEPYME Zamora. Por la parte social: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Se señala como domicilio a efectos de registro la sede social de cualquiera de las tres partes contratantes del convenio

Artículo 9.- Cláusula de Descuelgue o Inaplicación del Convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 10.- Jornada.

La jornada máxima anual pactada para los años 2022, 2023 y 2024 del conve-

R-202202526



nio será de 1.786 horas anuales, reduciéndose hasta 1778 horas anuales en 2025 y 1770 horas anuales en 2026.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral anual, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11.- *Permisos Retribuidos.*

1.-Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y cuando concurren las causas expresadas a continuación, tendrán derecho a permiso retribuido por la duración que se indica para cada uno de ellos:

- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Tres días por el por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso se podrá disfrutar en los diez días siguientes al hecho causante, siempre y cuando en estos días se mantenga la circunstancia que dio lugar al permiso.
- 10 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica de hijos menores de edad en caso, de discapacidad psíquica, física o sensorial en grado igual o superior al 33%.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica de hijos mayores de 18 años en caso, de discapacidad psíquica, física o sensorial en grado igual o superior al 65%.
- En caso de que ambos progenitores prestaran servicios para la misma empresa y generen este derecho sólo podrá disfrutar del mismo uno de ellos.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las Parejas de Hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecido legal o convencionalmente.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro

R-202202526



progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

R-202202526



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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 12.- Suspensión del contrato de trabajo:

1.- En el supuesto de nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias 6 semanas, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras semanas obli-

R-202202526



gatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.- *En los supuestos de adopción y de acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión de acuerdo con el artículo 45.1,d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho, en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetiva, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 13.- *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará obligatoriamente de 30

R-202202526



días naturales de vacaciones retribuidas al año. Quince días serán a elección de trabajador y otros quince serán a elección de la empresa.

Las vacaciones no podrán iniciarse en un día de descanso o no laborable del trabajador, entendiéndose que en ese caso las vacaciones se iniciarán al día siguiente. En caso de que por motivos organizativos, el inicio de alguna de las quincenas vacacionales no respete lo indicado anteriormente, la empresa compensará posteriormente al trabajador con el día de descanso correspondiente.

En caso de que cualquier empresa cerrara un mes al año éste se computará como mes de vacaciones.

En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano por pacto colectivo, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural con el período de suspensión el contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminada el año natural a que correspondan.

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

La retribución de las vacaciones anuales será la retribución ordinaria de sus percepciones habituales.

Artículo 14.- *Excedencias.*

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador 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. El trabajador en situación de excedencia voluntaria conservará únicamente un derecho preferente de incorporación.

El personal que solicite su paso a situación de excedencia voluntaria o forzosa deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación, estando obligada la empresa a resolver dentro de los veinte días siguientes a recibir dicha solicitud.

3.- Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

R-202202526



La excedencia contemplada en el presente apartado, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de este tipo de excedencias conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 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.

CAPÍTULO 3 CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15.- *Grupos profesionales.*

1.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo	
I	Licenciados/Médicos
II	Diplomados/D.U.E./Fisioterapeuta
III	F.P. Grado Superior/Oficial Administrativo.
IV	F.P. Grado Medio/ Auxiliar de Enfermería/ Aux. Administrativo
V	No cualificados/Limpiador/a

A efectos retributivos, las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I: Licenciaturas y asimilados	
DIRECCIÓN SUPERIOR	
Dirección Técnica	Dirección General
Dirección Asistencial	Dirección de Administración
Dirección de RR.HH.	
JEFATURAS/COORDINACIÓN	
Jefatura de Servicio	Jefatura de Personal
Jefatura de Unidad	Jefatura de Administración
Jefatura de Área	Jefatura de Servicios Generales
PROYECTOS/MATERIAL	
Especialista (Geriatría Cirugía, Psiquiatría, Ginecología, Farmacia. H. Anestesia, etc.)	
Mantenimiento	
Seguridad y Prevención.	

R-202202526



TITULADOS SUPERIORES

Medicina	Derecho-Ingeniería
Guardia-interno	Arquitectura-Economía
Psicología, Farmacia.	Radiofísico

GRUPO II: Diplomaturas y asimilados
TITULADOS MEDIOS

ATS/DUE	Educación
Trabajo Social	Matrona
Terapia Ocupacional	Ingeniería Técnica
Logopedia Relaciones Laborales	
Fisioterapia RR.HH.	
Administración	

GRUPO III: Técnicos y asimilados
TÉCNICOS DE CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Análisis	Administración
Documentación	Gobernantes/as
Laboratorio	Jefatura de cocina
Rayos	Prevención e información
Anatomía Patológica	Oficiales/as
Animación Sociocultural	Conductor de instalaciones
Radioterapia	

GRUPO IV: Auxiliares y asimilados
TÉCNICOS DE CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

Auxiliar de enfermería/ TCAE	Auxiliar Administrativo.
Puericultura	Auxiliar Oficinas
	Telefonista-Recepcionista

GRUPO V: Subalternos y asimilados
SUBALTERNOS

Celador/a	Costura
Auxiliar Conducción	Pinche
Conserjería	Limpieza
Plancha	Ayudante de Oficinas varios
Lavandería	Vigilancia

CAPÍTULO 4 EL EMPLEO

Artículo 16.- Contratos de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional, así como el período de prueba. La Copia del contrato deberá ser entregada al trabajador o trabajadora.

Artículo 17.- Período de Prueba.

Se concertarán por escrito los siguientes períodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales I y II
- Tres meses para los grupos profesionales III y IV
- Quince días para el grupo profesional: V

Artículo 18.- Estabilidad en el empleo.

Las plantillas de las empresas afectadas por el presente convenio, estarán

R-202202526



como mínimo compuestos por un 50% de trabajadores con contrato indefinido, todo ello mientras la actividad de las mismas sea la habitual para los centros de trabajo, pudiendo en caso de actividades extras no habituales contratar plantilla temporal a esos efectos.

CAPÍTULO 5 ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 19.- *Salario Base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio. Se especifica en las Tablas Salariales Anexas que forman parte integrante de este convenio.

Los salarios pactados son los que reflejen las tablas salariales que resulten para cada año natural.

El salario base pactado para 2022, se establece para el Grupo V en 1005,00 euros y para el Grupo IV en 1030,00 euros. Para el resto de los grupos se aplica un incremento salarial de un 2% sobre el salario base de 2021.

El incremento salarial para 2023 será del 2% sobre las tablas salariales de 2022; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

El incremento salarial para 2024 será del 2% sobre las tablas salariales de 2023; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

El incremento salarial para 2025 será del 2% sobre las tablas salariales de 2024; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

El incremento salarial para 2026 será del 2,50% sobre las tablas salariales de 2025; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026.

En el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario base pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo al salario base hasta la misma cantidad aprobada para el SMI para ese año.

Artículo 20.- *Pluses.*

Plus de nocturnidad: Se considera trabajo nocturno, aquel que se preste dentro del horario comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas. Para el año 2022 la cantidad se establece en 8,56 euros por noche.

Para el año 2023 la cantidad se establece en 8,73 euros por noche.

Para el año 2024 la cantidad se establece en 8,90 euros por noche.

Para el año 2025 la cantidad se establece en 9,08 euros por noche.

Para el año 2026 la cantidad se establece en 9,31 euros por noche.

En jornadas inferiores a la establecida anteriormente, procederá el abono de este plus de manera proporcional. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones.

Plus de festividad: Se considera trabajo festivo, aquel que se preste en días festivos y domingos tendrá una compensación económica. Para el año 2022 la cantidad queda establecida en 12,68 euros por festivo.

Para el año 2023 la cantidad queda establecida en 12,93 euros por festivo.

R-202202526

Para el año 2024 la cantidad queda establecida en 13,19 euros por festivo.
Para el año 2025 la cantidad queda establecida en 13,45 euros por festivo.
Para el año 2026 la cantidad queda establecida en 13,79 euros por festivo.

Plus de festivos de especial significación: Se considerarán festivos de especial significación los siguientes: Noche Buena turno de noche, Navidad turnos de mañana y tarde, Noche Vieja turno de noche, Año Nuevo turnos de mañana y tarde y los tres turnos del 1 de mayo. Para el año 2022 se establece en la cantidad de 25,37 euros por festivo especial.

Para el año 2023 se establece en la cantidad de 25,80 euros por festivo especial.
Para el año 2024 se establece en la cantidad de 26,40 euros por festivo especial.
Para el año 2025 se establece en la cantidad de 26,92 euros por festivo especial.
Para el año 2026 se establece en la cantidad de 27,59 euros por festivo especial.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias: Las personas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias: Una de verano y otra en navidad. Abonándose cada una de ellas con 30 días de Salario Base. Las empresas podrán prorratear las mencionadas pagas extraordinarias de forma mensual.

Artículo 22.- Condiciones más beneficiosas: Garantía "Ad personam": Para el personal que a la fecha de publicación del Convenio I de Sanidad Privada de Zamora y después de establecidas las tablas salariales del mencionado convenio, estuviera prestando servicio con unas condiciones salariales más beneficiosas que las pactadas en aquel, éstas le debieron ser respetadas e incluidos en este concepto, el cual es de carácter no absorbible y no revisable ni revalorizable de forma que permanecerá inalterable en el recibo de salarios de los trabajadores hasta la finalización de su relación laboral con la empresa.

Artículo 23.- Recibo de salarios: Se entregará recibo de salarios justificativos del pago de los mismos. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y bases de cálculo. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes.

CAPÍTULO 6 DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 24.- Incapacidad Temporal.

La empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real en los siguientes casos:

1.- En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o en caso de intervención quirúrgica u hospitalización, a partir del 61 día hasta el día 120.

2.- En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante el tiempo que dure tal situación.

Artículo 25.- Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de

la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los y las trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todas las actividades de las empresas.

a) La vigilancia de la salud, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo, de la actividad permanente de observación de estado de salud de las personas trabajadoras, será realizado por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá una relación con el trabajo realizado. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador o trabajadora.

b) Protección de la maternidad:

- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, llevándose a cabo el cambio de puesto o función de conformidad con dicha relación.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

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

Delegados o delegadas de prevención:

Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La formación de los delegados y delegadas de prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector.

Artículo 26.- Prendas de trabajo.

Las necesidades de prendas de trabajo serán establecidas y revisadas por los Comités de Salud Laboral, velando por la efectiva puesta a disposición a los trabajadores y trabajadoras, así como del adecuado y efectivo uso de las mismas.

Las empresas están obligadas a facilitar uniformidad siempre que se compruebe que los uniformes anteriores no están adecuados para su uso. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como serán responsables de su cuidado.

CAPÍTULO 7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

- a) Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o convenio colectivo.
- b) Principio "non bis in ídem": un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.
- c) Principio de dignidad: No pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.
- d) Principio de proporcionalidad y equidad: Debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.
- e) Principio de no discriminación: La facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- f) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

R-202202526

3.- Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.- Para imposición de sanción por las faltas graves y muy graves se concederá un plazo de cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones.

Artículo 28.- De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta 5 minutos 1 vez al mes.
- 2.- El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se consideran faltas graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 5 minutos, 3 veces en un periodo de 30 días.
- 2.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
- 5.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 10.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se consideran faltas muy graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos cinco veces durante un periodo de 30 días.

- 2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.- La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
- 5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.
- 7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 8.- La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
- 9.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave, para el subordinado. Abuso de autoridad.
- 10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
- 11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 12.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
- 13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
- 15.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 16.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

R-202202526



- 17.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
- 18.- La Reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
- 19.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
- 20.- La discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, religión, edad, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 21.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 29.- De las Sanciones.

Las Sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- Por faltas leves, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.
- Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 30.- De la tramitación.

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

Artículo 31.- De la prescripción.

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

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal gozarán de

R-202202526

las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal podrán ceder en todo o en parte las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o delegados y delegadas de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de cada Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso de 48 horas para la acumulación.
- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados y delegadas, de Personal y miembros del Comité de Empresa percibirán sus retribuciones desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales. El importe será el que corresponda al promedio de lo que haya percibido su categoría, servicio o unidad durante el mes anterior

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el texto de este convenio colectivo, en general se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a las personas trabajadoras, tanto mujeres y hombres, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

DISPOSICIÓN FINAL

Promoción convenios de empresa.-En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

R-202202526



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2022

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.059,49	28.832,86
II	1.272,37	17.813,18
III	1.228,67	17.201,38
IV	1.030	14.420
V	1.005	14.070

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,56 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 6,92 €

Plus de festividad: 12,68 €

Plus de festivos de especial significación: 25,37 €

TABLAS SALARIALES 2023

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.100,68	29.409,52
II	1.297,82	18.169,48
III	1.253,24	17.545,36
IV	1.050,60	14.708,40
V	1.025,10	14.351,40

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,73 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,06 €

Plus de festividad: 12,93 €

Plus de festivos de especial significación: 25,88 €

TABLAS SALARIALES 2024

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.142,69	29.997,66
II	1.323,78	18.532,92
III	1.278,30	17.896,20
IV	1.071,61	15.002,54
V	1.045,60	14.638,4

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,90 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,20 €

Plus de festividad: 13,19 €

Plus de festivos de especial significación: 26,40 €

R-202202526



TABLAS SALARIALES 2025

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.185,54	30.597,56
II	1.356,38	18.989,32
III	1.303,86	18.254,04
IV	1.093,04	15.302,56
V	1.066,51	14.931,14

Plus de nocturnidad (10 horas): 9,08 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,35 €

Plus de festividad: 13,45 €

Plus de festivos de especial significación: 26,92 €

TABLAS SALARIALES 2026

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.240,18	31.362,52
II	1.390,29	19.464,06
III	1.336,46	18.710,44
IV	1.120,37	15.685,18
V	1.092,15	15.290,10

Plus de nocturnidad (10 horas): 9,31 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,53 €

Plus de festividad: 13,79 €

Plus de festivos de especial significación: 27,59 €

R-202202526



ANEXO II PLANES DE IGUALDAD

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 miembros, tres por la representación empresarial y tres por la representación sindical firmante del presente convenio.

R-202202526

Disposición final.- Atrasos: Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio se abonarán, en su caso, dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

R-202202526



III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA ÁREA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ZONAS VERDES

Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones a los consejos reguladores y órganos de gestión de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas protegidas, y a las entidades con marcas de garantía, correspondiente al ejercicio 2022.

BDNS (Identif.): 647607.

Resolución de fecha 8 de septiembre de 2022 del Presidente de la Diputación Provincial de Zamora por la que se convocan subvenciones destinadas a los consejos reguladores y órganos de gestión de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas protegidas y a las entidades con marcas de garantía correspondientes al ejercicio 2022.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/647607>) y en la página web de la Diputación Provincial de Zamora: "<http://www.diputaciondezamora.es>", en el apartado de "ayudas y subvenciones".

Primero.- Beneficiarios: Consejos reguladores y órganos de gestión de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas protegidas y a las entidades con marcas de garantía, del ámbito territorial de la provincia de Zamora.

Segundo.- Objeto: Ayudas para el desarrollo de programas de promoción y protección de la calidad de los productos alimentarios.

Tercero.- Actuaciones subvencionables: Promoción de productos agroalimentarios de calidad, gastos de realización de estudios, gastos para protección de la calidad, protección, control y certificación de la calidad y mejora de las sedes.

Cuarto.- Cuantía: Hasta el 100% de los gastos justificados.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes: Veinte días naturales a partir del día siguiente de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sexto.- El documento de la solicitud correspondiente a la presente convocatoria estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de la Diputación Provincial de Zamora: <http://www.diputaciondezamora.es>.

Zamora, 8 de septiembre de 2022.-El Presidente, Francisco José Requejo Rodríguez.

R-202202508



III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL

Edicto

- *Número expediente: 1606/2022.*
- *Asunto: Aprobación liquidación precio público por la prestación del servicio ayuda a domicilio julio 2022.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 77.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace pública la liquidación del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Aprobados los padrones, el cobro se realizará a partir del día 15 de septiembre de 2022.

Las listas cobratorias del referido Servicio de Ayuda a Domicilio, según lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, permanecerán expuestas al público en las oficinas del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación, sitas en la Pz. Viriato, s/n; Edificio "Las Arcadas", de Zamora, por tiempo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra la inclusión en las listas cobratorias o las liquidaciones practicadas, podrá interponerse recurso de reposición ante el Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de finalización del plazo de exposición pública del presente edicto (artículo 14.2.C del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales), y contra la resolución que en aquel recaiga, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación, si fuera expresa y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

No obstante, podrá interponerse, además, cualquier otro recurso que estime pertinente.

Zamora, 9 de septiembre de 2022.-El Presidente, Francisco José Requejo Rodríguez.

R-202202510



III. Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL

Anuncio

- *Número expediente: 1606/2022.*
- *Asunto: Aprobación liquidación precio público por la prestación del servicio ayuda a domicilio julio 2022.*

Aprobado por Decreto de la Presidencia de la Excm. Diputación Provincial de Zamora n.º 2022-4644, de fecha 9 de septiembre de 2022, el padrón del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en la Provincia de Zamora, correspondientes al ejercicio julio 2022, se exponen al público en el Servicio de Bienestar Social (Plaza. de Viriato, Edificio "Las Arcadas", s/n, de Zamora), para que puedan ser examinados durante el plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este anuncio produce los efectos de notificación de la liquidación de las cuotas que figuran consignadas en el padrón y que serán cobradas por la empresa prestataria del Servicio. La notificación de la liquidación se realiza de forma colectiva en virtud de lo dispuesto en en la ordenanza reguladora del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia de Zamora y en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre.

Contra dichas liquidaciones podrá formularse, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del plazo de exposición pública del padrón, el recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, a que se refiere el artículo 108 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local 7/1985, de 2 de abril, con relación al artículo 14.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación, si fuera expresa y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Los recibos correspondientes se pondrán al cobro a partir del día 15 de septiembre de 2022.

Para mayor información, el beneficiario del servicio de ayuda a domicilio podrá acudir a las dependencias del Servicio de Bienestar Social en la Plaza de Viriato, "Edificio Las Arcadas", s/n, segunda planta, dentro del plazo arriba especificado.

Devueltos los recibos puestos al cobro, mediante domiciliación bancaria, se exigirán mediante procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora establecidos en los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria y, en su caso, las costas que se produzcan.

Zamora, 9 de septiembre de 2022.-El Presidente, Francisco José Requejo Rodríguez.

R-202202511

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

ZAMORA

Anuncio

El Pleno de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de septiembre de 2022, acuerda:

Primero.- Reorganización de efectivos para adecuarlos a la realidad social de la ciudad; permitiendo una mayor flexibilidad y disponibilidad del número de efectivos en caso de necesidad de servicios extraordinarios.

Segundo.- Aumento del número de efectivos por turno diurno/nocturno para dotar al Cuerpo de una mejora atención a los ciudadanos y mayor seguridad de los propios agentes.

Tercero.- Favorecer las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral mediante la estabilidad de los turnos y contribuyendo a la seguridad de los propios agentes en la prestación del servicio.

En base a las consideraciones expuestas, se propone como Anexo al Acuerdo al Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de personal funcionario para el personal de la Policía Municipal sometido a dos turnos de trabajo:

ANEXO CUADRANTE POLICIA MUNICIPAL (DOS TURNOS DE TRABAJO)

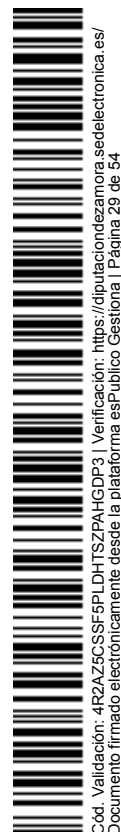
Para los agentes sometidos a este cuadrante la jornada se organizará en dos turnos: día (DI) 14,30 horas, y noche (N) 10 horas y los horarios serían los siguientes:

	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Grupo 1	NO	L	L	L	L	L	L
Grupo 2	DI	NO	L	L	L	L	L
Grupo 3	DI	DI	NO	L	L	L	L
Grupo 4	L	DI	DI	L	L	L	L
Grupo 5	L	DI	DI	NO	L	L	L
Grupo 6	L	L	L	DI	NO	L	L
Grupo 7	L	L	L	DI	DI	NO	L
Grupo 8	L	L	L	L	DI	L	NO
Grupo 9	L	L	L	L	L	DI	DI

CUADRANTE DE SEMANA SANTA

Artículo 21.6 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, 2010-2011,

R-202202524



señala que El cuadrante anual de la policía, contemplará la situación especial de trabajo durante la Semana Santa, esta situación se pactará con la Junta de Personal."

	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Grupo 1	L	L	DI	DI	NO	L	L	NO	L	L	L
Grupo 2	L	L	L	L	DI	NO	NO	L	L	L	L
Grupo 3	L	L	1/2 DI	L	DI	DI	NO	L	1/2 NO	L	L
Grupo 4	L	L	L	L	L	DI	DI	NO	L	L	L
Grupo 5	L	NO	L	L	L	L	DI	NO	L	L	DI
Grupo 6	NO	L	L	1/2 DI	L	L	L	DI	NO	1/2 NO	L
Grupo 7	DI	NO	NO	L	L	L	L	DI	DI	NO	L
Grupo 8	DI	DI	NO	L	L	L	L	L	DI	DI	NO
Grupo 9	L	DI	L	NO	L	L	L	1/2 DI	1/2 DI	DI	DI

Con las siguientes condiciones de trabajo:

La jornada se aplicará con carácter temporal desde que se implante hasta el 1 de febrero del año 2024, sujeto a su terminación a la valoración tanto por los servicios de Prevención como por el Servicio de Policía, dado el cambio relevante que supone pasar de tres turnos a dos y con el fin de evaluar su repercusión en la salud laboral de los empleados y en la prestación del servicio, caso de ser favorables, se dará continuidad automáticamente al mismo. Dichos informes deberán emitirse con una antelación mínima de tres de meses a la finalización del plazo.

No tendrá carácter retroactivo el cómputo de las jornadas realizadas hasta el momento de entrada en vigor del nuevo cuadrante, debido a las dificultades de adaptación una vez iniciado el año con un cuadrante ya determinado.

Se contabilizarán las jornadas diarias efectivas de trabajo en 14,30 horas y las jornadas efectivas nocturnas en 14,20 horas (se aplica coeficiente reductor de 0,42).

- No les será de aplica los artículos siguientes del Acuerdo Regulador, en lo relativo a la jornada: Art. 19 en los apartados b), c) y d) trabajo a turnos, y el art. 21 punto 3 respecto a los fines de semana.
- Se modifica el art. 14 del Actual Acuerdo Reguladora de las condiciones de trabajo de personal funcionario al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zamora referido a horarios que pasa a decir:
 - 1.- Los funcionarios que realicen turno de día y noche realizarán el siguiente horario:
 - Turno de día de 7:45 horas a 22:15 horas. (14:30 horas).
 - Turno de noche de 22:00 horas a 8:00 horas. A estas 10:00 horas efectivas de trabajo se le aplicará un índice corrector de 0:42 horas, contabilizando un total de 14:20 horas cada turno de noche realizado.
 - 2.- Los funcionarios que realicen turno mañana y tarde (exentos de servicio de noche) realizarán el siguiente horario:
 - Turno de mañana de 7:00 horas a 15:00 horas.
 - Turno de tarde de 14:45 horas a 22:15 horas.
 - Aquellos Policías Municipales que no realicen el servicio nocturno, según

R-202202524



lo recogido en el artículo 19, h) del actual Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, en los meses de julio y agosto pasarán a realizar los turnos de Día y Noche recogidos en el punto 1.

- 3.- Los funcionarios que realicen turno mañana realizarán el siguiente horario:
 - Turno de mañana de 08:00 horas a 15:00 horas.
- 4.- Para aquellos funcionarios mayores de 55 años que decidan no realizar servicio en el turno de noche, una vez termine el ejercicio en curso, 2022, y con el fin de unificar el horario de entrada con aquellos funcionarios que si realizan el servicio de noche podrían pasar a realizar los siguientes horarios:
 - Turno de mañana de 07:45 horas a 15:00 horas.
 - Turno de tarde de 14:45 horas a 22:15 horas.

La aplicación del artículo 66.5 del Acuerdo Regulador de Funcionarios relativo a: Asistencia a diligencias judiciales que señala que "El personal municipal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, deba asistir a todo tipo de diligencias judiciales fuera de su jornada laboral, será compensando con un día de descanso cada dos asistencias".

Para el personal de la policía municipal sometidos a dos turnos cada cuatro asistencias será compensado con un día de descanso; teniendo en cuenta que:

- 1.- Si el funcionario/a solicita una jornada libre en turno de mañana o en turno de tarde deberá asistir a dos diligencias judiciales fuera de la jornada de trabajo.
- 2.- Si el funcionario/a solicita una jornada libre en turno de día o en turno de noche deberá asistir a cuatro diligencias judiciales fuera de la jornada de trabajo.
 - Los días de permiso, licencia por asuntos propios y vacaciones se contabilizará como dos jornadas o por 14,30 horas en jornada diurna y/o 14,20 horas en jornada nocturna, dada la dificultad que puede exigir su aplicación se requiere informe previo de la Jefatura de la Policía Municipal.
 - Los cambios de sección o de grupo de trabajo de los Agentes se realizará el día 1 de febrero, por lo tanto, el cuadrante desglosado de cada funcionario irá desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero del año siguiente, requiriendo informe previo de la Jefatura de la Policía Municipal.

La presente propuesta ha sido sometida a encuesta de la plantilla de la Policía Municipal, con resultado mayoritario a favor de la modificación a dos turnos de trabajo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zamora, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202524

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

ZAMORA

Anuncio

La Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de septiembre de 2022, acuerda:

Primero.- Rectificar el error apreciado en las Bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de una (1) plaza de Conserje de Servicios Generales para personas con discapacidad intelectual, correspondiente a la Oferta de Empleo Público del año 2019 del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, aprobadas por Junta de Gobierno Local de 14 de junio de 2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora numero 72, de fecha 20 de junio de 2022, y en el Boletín Oficial de Castilla y León numero 120, de fecha 23 de junio de 2022, consistente en:

Donde dice:

“.....Cuarta.- Solicitudes.

.....4.3. Los/las aspirantes con discapacidad intelectual podrán solicitar en el momento de realizar su solicitud las adaptaciones de medios, que traigan causa en limitaciones funcionales distintas de la discapacidad intelectual, de los ejercicios del proceso selectivo, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

Estas adaptaciones no podrán ser de tiempo puesto que ya se ha tenido en cuenta en la prueba selectiva establecida en la Base Séptima.

La solicitud deberá adjuntar el dictamen médico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad funcional, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes.

El órgano de selección examinará y valorará el tipo de adaptaciones solicitadas y resolverá. A estos efectos, podrá requerir dictamen técnico facultativo de los órganos técnicos de calificación del grado de discapacidad funcional de la Comunidad Autónoma correspondiente y, en su caso, la colaboración de los órganos competentes de los Servicios Sociales o Técnicos del Servicio de Prevención Ajeno.....”

Deben decir:

“.....Cuarta.- Solicitudes.

.....4.3. Los/las aspirantes con discapacidad intelectual podrán solicitar en el momento de realizar su solicitud las adaptaciones de medios, que traigan causa en limitaciones funcionales distintas de la discapacidad intelectual, de los ejercicios del proceso selectivo, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

Estas adaptaciones no podrán ser de tiempo puesto que ya se ha tenido en cuenta en la prueba selectiva establecida en la Base Séptima.

R-202202525

El órgano de selección examinará y valorará el tipo de adaptaciones solicitadas y resolverá. A estos efectos, podrá requerir dictamen técnico facultativo de los órganos técnicos de calificación del grado de discapacidad funcional de la Comunidad Autónoma correspondiente y, en su caso, la colaboración de los órganos competentes de los Servicios Sociales o Técnicos del Servicio de Prevención Ajeno.....”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zamora, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202525



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

TORO

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía n.º 2022-1428, de 7 de septiembre, se nombra como Funcionaria de Carrera a:

- Doña Alicia Calvo Fuente, DNI ***6409** en la plaza de Técnico Medio en Informática, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A2, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Nivel 22.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, y artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Toro, 9 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202509



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

TORO

Anuncio de aprobación definitiva

Mediante sesión extraordinaria del Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Toro, de fecha 5 de agosto de 2022, se aprueba el expediente de modificación de créditos n.º 13/2022 del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito.

Con fecha, 12 de agosto de 2022, se publicó el anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

No habiéndose producido alegaciones, se considera aprobado definitivamente el expediente de modificación de crédito n.º 13/2022, del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 13/2022 se realizará de acuerdo con el siguiente detalle:

A. Generación de crédito.

Altas en Aplicaciones de Gastos

Programa	Aplicación Económica	Descripción	Modificaciones	Créditos definitivo
241	13108	RETRIBUCIONES PERSONAL ELPEX PLAN R.T. Y R. NEXT GENERATION EU	76.993,70 €	76.993.70 €
241	1600008	SEGURIDAD SOCIAL ELPEX PLAN R.T. Y R. NEXT GENERATION EU	23.863,68 €	23.863.68 €
241	22600	GASTOS DIVERSOS EPIS ELPEX	738.14 €	738,14 €

Esta modificación se financia por una parte con nuevos o mayores ingresos derivados de subvención por programa de primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas, concedida por la Junta de Castilla y León y financiada con cargo a fondos europeos Next Generation (E.2150/2021).

Aplicación: Económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
4	50	53	CCAA SUBVENCIÓN EMPLEO	86.361.90 €

R-202202514



Transferencia de crédito:

Por lo que respecta a la parte que debe aportar el Ayuntamiento de Toro (15.233,62 €) se realizará simultáneamente otra modificación de crédito mediante una transferencia de aplicaciones de gastos.

Aplicaciones de Gastos

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
929-550 FONDO DE CONTIGENCIA	50.000 €	50.000 €	15.233,62 €

Para la transferencia a la aplicación creada

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
241-13108 RETRIBUCIONES PERSONAL EL PEX PLAN R.T. Y R. NEXT GENERATION EU	0 €	0 €	11.629,22 €
241-1600008 SEGURIDAD SOCIAL EL PEX R.T. Y R. NEXT GENERATION EU	0 €	0 €	3.604,40 €

Esta modificación del presupuesto municipal no altera la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de varios créditos a una nueva partida creada.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Toro, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202514



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

TORO

Anuncio de aprobación definitiva

Mediante sesión extraordinaria del Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Toro, de fecha 5 de agosto de 2022, se aprueba el expediente de modificación de créditos n.º 16/2022 del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito.

Con fecha, 12 de agosto de 2022, se publicó el anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

No habiéndose producido alegaciones, se considera aprobado definitivamente el expediente de modificación de crédito n.º 16/2022, del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

1. MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 16/2022 se realizará de acuerdo con el siguiente detalle.

Aplicaciones que se minoran:

Transferencias en Aplicaciones de Gastos

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
929-550 FONDO DE CONTIGENCIA	50.000 €	34.766,38 €	4.458,62 €

Para la transferencia a la aplicación creada

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
459-60900 CONSTRUCCIÓN ÁREA AUTOCARAVANAS	0 €	0 €	4.458,62 €

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación del presupuesto municipal no altera la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de varios créditos a una nueva partida creada.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los intere-

R-202202515



sados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Toro, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202515



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

TORO

Anuncio de aprobación definitiva

Mediante sesión extraordinaria del Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Toro, de fecha 5 de agosto de 2022, se aprueba el expediente de modificación de créditos n.º 18/2022 del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito.

Con fecha, 12 de agosto de 2022, se publicó el anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

No habiéndose producido alegaciones, se considera aprobado definitivamente el expediente de modificación de crédito n.º 18/2022, del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto o que afectan a partidas cofinanciables y generación de crédito, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 18/2022 se realizará de acuerdo con el siguiente detalle.

Aplicaciones que se minoran:

Transferencias en Aplicaciones de Gastos

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
929-550 FONDO DE CONTIGENCIA	50.000 €	30.307,76 €	19.081,70 €

Para la transferencia a la aplicación creada

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
165-61904 RENOVACIÓN ALUMBRADO PÚBLICO	0 €	0 €	19.081,70 €

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación del presupuesto municipal no altera la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de varios créditos a una nueva partida creada.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los intere-

R-202202516



sados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Toro, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202516



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

TORO

Anuncio de aprobación definitiva

Mediante sesión extraordinaria del Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Toro, de fecha 5 de agosto de 2022, se aprueba el expediente de modificación de créditos n.º 19/2022 del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto.

Con fecha, 12 de agosto de 2022, se publicó el anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

No habiéndose producido alegaciones, se considera aprobado definitivamente el expediente de modificación de crédito n.º 19/2022, del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos, entre diferentes áreas de gasto, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 19/2022 se realizará de acuerdo con el siguiente detalle.

Aplicaciones que se minoran:

Transferencias en Aplicaciones de Gastos

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Crédito disponible a fecha	Modificación
920-12100 COMPLEMENTO DESTINO FUNCIONARIOS SECRETARÍA	77.130,13 €	53.707,68 €	5.266,32 €
920-12101 COMPLEMENTO ESPECÍFICO FUNCIONARIOS SECRETARÍA	90.844,36 €	58.269,34 €	4.969,87 €
923-12001 RETRIBUCIONES BÁSICAS FUNCIONARIO INFORMÁTICA A2	14.415,03 €	14.415,03 €	7.207,51 €
923-12100 COMPLEMENTO DESTINO FUNCIONARIO INFORMÁTICA	7.972,24 €	7.972,24 €	3.986,12 €
923-12101 COMPLEMENTO ESPECÍFICO FUNCIONARIO INFORMÁTICA	8.015,36 €	8.015,36 €	2.068,50 €

Para la transferencia a la aplicación creada

Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Disponible a fecha	Modificación
241-480 BECAS POEJ	50.457,77 €	50.457,77 €	55.145,00 € (+4.687,23 €)

R-202202518



Aplicación presupuestaria	Crédito definitivo	Disponible a fecha	Modificación
241-13107 RETRIBUCIONES EMPLEO POEJ F.S.E.	57.918,08 €	57.918,08 €	72.245,34 € (+14.327,26 €)
241-1600007 SEGURIDAD SOCIAL PERSONAL POEJ F.S.E.	18.125,83 €	18.125,83 €	22.609,64 € (+4.483,81 €)

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación del presupuesto municipal no altera la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de varios créditos a una nueva partida creada.

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Toro, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202518

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

CUBILLOS

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento de Cubillos, en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de septiembre de 2022, acordó la aprobación definitiva del expediente n.º 1/2022, de suplemento de créditos, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación presupuestaria		Descripción	Euros
Progr.	Económica		
150	619.00	INVERSIONES	98.317,17
TOTAL GASTOS			98.317,17

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Altas en concepto de Ingresos

ECONÓMICA	DESCRIPCIÓN	Euros
Concepto		
870.00	REMANENTE DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES	98.317,17
TOTAL INGRESOS		98.317,17

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Cubillos, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202517



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

CUBILLOS

Anuncio de aprobación provisional

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de 12 de septiembre de 2022, por el que se aprueba provisionalmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de construcciones, instalaciones y obras.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de septiembre de 2022, acordó la aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de construcciones, instalaciones y obras.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete 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.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección [https:// https://cubillos.sedelectronica.es/](https://cubillos.sedelectronica.es/)].

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

Cubillos, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202519



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

SANTA CROYA DE TERA

Anuncio resumen por capítulos presupuesto

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169 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 hace público el Presupuesto General definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2022, conforme al siguiente:

Estado de Gastos

Capítulo		Euros
	<i>A) Operaciones corrientes</i>	
1	Gastos en personal	84.400,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	133.100,00
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias corrientes	15.200,00
	<i>B) Operaciones de capital</i>	
6	Inversiones reales	131.700,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	<i>Total gastos</i>	<i>364.400,00</i>

Estado de Ingresos

Capítulo		Euros
	<i>A) Operaciones corrientes</i>	
1	Impuestos directos	77.100,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas y otros ingresos	35.000,00
4	Transferencias corrientes	96.800,00
5	Ingresos patrimoniales	34.300,00
	<i>B) Operaciones de capital</i>	
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	121.200,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	<i>Total ingresos</i>	<i>364.000,00</i>

R-202202521



Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

Personal funcionario:

- Secretario-Interventor (1)

Personal laboral:

- Oficial de vías y obras (1)

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Santa Croya de Tera, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202521



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

SANTIBÁÑEZ DE VIDRIALES

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 8 de septiembre de 2022, acordó la aprobación inicial de expediente de modificación de crédito en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería y subvención de la Diputación Provincial, modificación de crédito 3/2022.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por acuerdo del Pleno, de fecha 8 de septiembre de 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://santibanezdevidriales.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Santibáñez de Vidriales, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202522



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

MOLACILLOS

Anuncio de aprobación inicial

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Molacillos por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 1/2022 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 7-9-22, acordó la aprobación inicial del expediente de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería.

Aprobado inicialmente el expediente crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, por acuerdo del Pleno de fecha 7-9-22, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Molacillos 9 de septiembre 2022.-El Alcalde.

R-202202512



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

GRANUCILLO DE VIDRIALES

Anuncio

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento, para el ejercicio 2022 resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

RESUMEN POR CAPITULOS

Capítulo	Ingresos	Euros
	A) Operaciones no financieras	
	<i>A.1) Operaciones corrientes</i>	
1	Impuestos directos.....	58.300,00
2	Impuestos indirectos.....	0,00
3	Tasas y otros ingresos.....	29.650,00
4	Transferencias corrientes.....	36.370,00
5	Ingresos patrimoniales.....	5.810,00
	<i>A.2) Operaciones de capital</i>	
6	Enajenación de inversiones reales.....	0,00
7	Transferencias de capital.....	34.500,00
	B) Operaciones financieras	
8	Activos financieros.....	0,00
9	Pasivos financieros.....	0,00
	<i>Total ingresos.....</i>	<i>164.630,00</i>

Capítulo	Gastos	Euros
	A) Operaciones no financieras	
	<i>A.1) Operaciones corrientes</i>	
1	Gastos de personal.....	46.500,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios.....	90.685,00
3	Gastos financieros.....	0,00
4	Transferencias corrientes.....	5.300,00
5	Fondo de contingencia.....	0,00
	<i>A.2) Operaciones de capital</i>	
6	Inversiones reales.....	22.145,00
7	Transferencias de capital.....	0,00
	B) Operaciones financieras	
8	Activos financieros.....	0,00
9	Pasivos financieros.....	0,00
	<i>Total gastos.....</i>	<i>164.630,00</i>

R-202202513

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Granucillo de Vidriales, 10 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202513



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

MONFARRACINOS

Anuncio

Información pública relativa a la solicitud de licencia ambiental para la actividad de “Taller de montaje de neumáticos y vulcanizados”, en carretera Villalpando, km. 5.2, en el término municipal de Monfarracinos (Zamora), promovido por don Carlos Pastor Sánchez.

Mediante Providencia de Alcaldía, de fecha 5 de septiembre de 2022, se ha adoptado el acuerdo de someter a un trámite de información pública por el plazo de diez días, la solicitud de licencia ambiental para la actividad de “Taller de montaje de neumáticos y vulcanizados”, en carretera Villalpando, km. 5.2, en el término municipal de Monfarracinos (Zamora), promovido por don Carlos Pastor Sánchez con D.N.I. 4.5...16*, según proyecto redactado por el ingeniero técnico industrial don José Luis Alonso Miñambres, mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora y en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

En cumplimiento del artículo 28 del texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se procede a abrir período de información pública por término de diez días desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las alegaciones que consideren pertinentes.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales en C/ Atilano del Bosque 1, en horario de 10:00 a 13:00 horas, para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento de Monfarracinos [<http://monfarracinos.sedelectronica.es>].

Monfarracinos, 6 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202502



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

COBREROS

Licitación por subasta para arrendamiento del aprovechamiento de caza mayor del coto de caza ZA-10760 del que es titular el Ayuntamiento de Cobrerros.

Aprobado por Resolución de Alcaldía de 11 de agosto de 2022, el pliego de cláusulas administrativas particulares que regirá la subasta para adjudicar el arrendamiento del aprovechamiento de caza mayor del coto de caza ZA-10760, del que es titular el Ayuntamiento de Cobrerros, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria por procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa y único criterio el precio mejorable al alza.

1.- Entidad adjudicataria.

- a) Organismo: Ayuntamiento de Cobrerros.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría del Ayuntamiento.

2.- Objeto del contrato.

- a) Descripción: Arrendamiento del aprovechamiento de caza mayor del coto privado de caza ZA-10760, con una superficie de 2.971 hectáreas.
- b) Plan cinegético para 2022-2027 (Cada una de las temporadas):

- CORZO: 8 machos.
8 hembras.
- CIERVO: 5 machos.
5 hembras.
- JABALÍ: Sin cupo.

Se podrá autorizar para cada temporada por parte del Servicio Territorial de Medio Ambiente de Zamora un máximo de 5 monterías de más de 30 puestos o sus modalidades equivalentes, previa solicitud por escrito.

- c) Duración del arrendamiento: Seis temporadas, prorrogables, hasta un máximo de tres años más.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Criterios: Oferta económicamente más ventajosa: Único criterio: Precio, mejorable al alza.

4.- Presupuesto de licitación.

El tipo de licitación, mejorable al alza, se fija en la cantidad de nueve mil ochocientos veintitrés euros y treinta céntimos (9.823,30 €), por cada temporada de caza, para el aprovechamiento de caza mayor.

En las ofertas de los licitadores, se entenderá que, además, se abonará el IVA correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente.

R-202202355



5.- Garantías.

- a) Provisional: 3% del tipo de licitación (294,70 euros).
- b) Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

6.- Obtención de documentación e información.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Cobrerros. Secretaría.
- b) Domicilio: C/Principal, s/n.
- c) Localidad y código postal: Cobrerros, 49396. Zamora
- d) Teléfono-fax: 980622618.
- e) e-mail: aytocobrerros@gmail.com
- e) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el último día de presentación de ofertas, en días y horas de oficina.

7.- Presentación de ofertas.

- a) Fecha límite de presentación: Veinte días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en horario de oficina del Ayuntamiento de Cobrerros. Si el último día fuera sábado o festivo o no fuera de los fijados como de atención al público, se prolongará el plazo al siguiente día hábil y con horario de atención al público. Después de la hora fijada de atención al público, no se admitirá la presentación de proposiciones.
- b) Documentación a presentar: La indicada en el pliego de cláusulas.
- c) Lugar de presentación: Registro General del Ayuntamiento.

8.- Apertura de ofertas y calificación de la documentación.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Cobrerros.
- b) Domicilio: C/Principal, s/n.
- c) Fecha: Tercer día hábil siguiente al que termine el plazo de presentación de proposiciones.
- d) Hora: Doce horas.

9.- Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

Cobrerros, 11 de agosto de 2022.-El Alcalde.

R-202202355



III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

HERMISENDE

Anuncio de aprobación inicial

Aprobada inicialmente, por acuerdo del Pleno de fecha 4 de junio de 2022, la modificación de las bases de ejecución del presupuesto municipal del ejercicio 2022, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://hermisende.sedelectronica.es>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Hermisende, 12 de septiembre de 2022.-El Alcalde.

R-202202523

