Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE ALDEA EN CABO

TASA POR RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE LOS MISMOS

I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.

En ejercicio de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, de conformidad con lo dispuesto en los artículos

20 y siguientes del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto 2 de 2004, de 5 de Marzo, y de acuerdo a la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, este Ayuntamiento establece la Tasa por recogida de residuos sólidos urbanos, tratamiento y eliminación de los mismos, que se regirá por la siguiente Ordenanza fiscal, por el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto 2 de 2004, de 5 de Marzo, por la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y demás normas concordantes.

II.- HECHO IMPONIBLE

ARTICULO 2º.

1. Constituye el hecho imponible de la Tasa la prestación del servicio de recepción obligatoria de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos de viviendas, alojamientos y locales o servicios, se encuentren ocupados o no. Así como el tratamiento y eliminación de los mismos.

2. A tal efecto, se consideran basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos los restos y desperdicios de alimentación o detritus procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas y se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritus humanos, materias y materiales contaminados, corrosivos, peligros o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

3. No está sujeta a la Tasa de prestación, de carácter voluntario y a instancia de parte, de los siguientes servicios:

a) Recogida de basuras y residuos no calificados de domiciliarias y urbanos de industriales, hospitales y laboratorios.

b) Recogida de escorias y cenizas de calefacciones centrales

c) Recogida de escombros de obras.

III.- DEVENGO

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ARTICULO 3º.

1. Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de residuos sólidos urbanos en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la Tasa.

2. Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán el primer día de cada año natural, salvo que el devengo de la Tasa se produjese con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso la primera se devengará el primer día del mes siguiente al alta en el padrón.

3. El cobro de las cuotas se efectuará anualmente, siendo delegado al Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de Toledo.

IV.- SUJETO PASIVO

ARTICULO 4º.

1. Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35 de la Ley General Tributaria, que ocupen o utilicen las viviendas ubicadas en los lugares, plazas, calles, o vías públicas en que se preste el servicio ya sea a título de propietario o de usufructuario, habitacionista, arrendatario, o incluso precario.

2. Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente el propietario de las viviendas o locales, que podrá repercutir en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquellas, beneficiarios del servicio.

3. Para determinar la responsabilidad solidaria y, en su caso, la subsidiaria, se estará a lo dispuesto sobre las mismas en la Ley General Tributaria.

V.- BASE IMPONIBLE

ARTICULO 5º.

Estará constituida por la clase y naturaleza de cada centro productor de basuras: Viviendas, alojamientos y locales o servicios.

VI.- CUOTA TRIBUTARIA

ARTÍCULO 6.

1.- La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija, por unidad de local, que se determinará en función de la naturaleza o destino de los inmuebles.

2.- A tal efecto se aplicará la siguiente tarifa:

Epígrafe 1.- Viviendas

- Por cada vivienda: 75 €.

Epígrafe 2.- Alojamientos

Se entiende por alojamiento, aquellos locales de convivencia colectiva no familiar entre los que se incluye hoteles, alojamiento turístico pensiones, residencias, centros hospitalarios, colegios y demás centros de naturaleza análoga, siempre que excedan de diez plazas.

- Hoteles, moteles, hoteles-apartamentos, hostales, pensiones:75 €

Epígrafe 3.- Establecimientos de alimentación: 75,00 €

Epígrafe 4.- Establecimientos de restauración: 75,00 €

Epígrafe 5.- Establecimientos espectáculos: 75,00 €

Epígrafe 6.- Otros locales industriales o mercantiles: 75,00€

Epígrafe 7.- Despachos profesionales: 75,00 €

Si en algún supuesto coinciden dos conceptos se aplicará una única tarifa a determinar por el Alcalde.

VII.- EXENCIONES Y BONIFICACIONES

ARTÍCULO 7º.

Se podrá autoriza por la Alcaldía una exención o bonificación del 50 por 100 para aquellas personas que acrediten carecer de recursos suficientes para su subsistencia, a aprobar por Decreto de Alcaldía, en especial, pensionistas, jubilados, desempleados, minusvalidez etc. siempre que lleven empadronados al menos 10 años y conste este como su domicilio habitual a todos los efectos.

VIII. INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 8º.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 183 y siguientes de la Ley General Tributaria.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ordenanza.

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal, entrará en vigor una vez elevada a definitiva, al día siguiente del día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2025, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO, Y DEPURACIÓN

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.

En el ejercicio de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 20 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas locales aprobado por RDL 2/2004 de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la Tasa por prestación del servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, por el citado Real Decreto Legislativo y demás normas concordantes sobre Haciendas Locales.

II.- HECHO IMPONIBLE

Artículo 2º.

1. Constituye el hecho imponible de la Tasa:

a) La actividad municipal, técnica y administrativa, tendente a verificar si se danlas condiciones necesarias para autorizar la acometida a la red de alcantarillado municipal.

b) La presentación de los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales, a través de la red de alcantarillado municipal, y su tratamiento para depurarlas.

2. No estarán sujetas a la Tasa las fincas descritas catastralmente como derruidas, declaradas ruinosas o que tengan la condición catastral de solar o terreno.

III.- DEVENGO, LIQUIDACIÓN E INGRESO

Artículo 3º.

1. Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir cuando se inicie la actividad municipal que constituye su hecho imponible, entendiéndose iniciada lamisma.

a) En la fecha de presentación de la oportuna solicitud de la licencia de acometida, si el sujeto pasivo la formulase expresamente.

b) Desde que tenga lugar la efectiva acometida a la red de alcantarillado municipal. El devengo por esta modalidad de la Tasa se producirá con independencia de que se haya obtenido o no la licencia de acometida y sin perjuicio de la iniciación del expediente administrativo que pueda instruirse para su autorización.

2. Los servicios de evacuación y excretas, aguas pluviales, negras y residuales, y de su depuración tienen carácter obligatorio para todas las fincas del Municipio que tengan fachada a calles, plazas o vías públicas en que exista alcantarillado, siempre que la distancia entre la red y la finca no exceda de cien metros, y se devengará la Tasa aún cuando los interesados no procedan a efectuar la acometida a la red.

3. La inclusión inicial en el Censo se hará de oficio una vez concedida la licencia de acometida a la red.

4. Las cuotas exigibles por esta Tasa se liquidarán y recaudarán con periodicidad semestral.

5. En el supuesto de licencia de acometida, el contribuyente formulará la oportuna solicitud y los servicios tributarios de este Ayuntamiento, una vez concedida aquella, practicarán la liquidación que proceda, que será notificada para ingreso directo en la forma y plazos que señala el Reglamento General de Recaudación.

IV.- SUJETO PASIVO

Artículo 4º.

1. Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35 de la Ley General Tributaria.

2. En todo caso, tendrán la consideración de sujeto pasivo sustituto del ocupante o usuario de las viviendas o locales el propietario de estos inmuebles, quien podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

3. Los sujetos pasivos sustitutos del contribuyente formularán las declaraciones de alta y baja en el censo de sujetos pasivos de la Tasa, en el plazo que media entre la fecha en que se produzca la variación en la titularidad de la finca y el último día del mes natural siguiente. Estas últimas declaraciones surtirán efecto a partir de la primera liquidación que se practique una vez finalizado el plazo de presentación de dichas declaraciones de alta y baja.

4. Para determinar la responsabilidad solidaria y, en su caso, la subsidiaria, se estará a lo dispuesto sobre las mismas en la Ley General Tributaria.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

V.-CUOTA TRIBUTARIA

Artículo 5º.

1. La cuota tributaria correspondiente a la concesión de la licencia o autorización de acometida a la red de alcantarillado se exigirá por una sola vez y consistirá en la cantidad fija de 150,00 € por vivienda y/ o local comercial o industrial independiente.

2. Las tarifas de la tasa a exigir por la prestación de los servicios de alcantarillado y depuración será la siguiente

- Tarifa 1. Uso doméstico por cada vivienda.....50,00 €/semestre
- Tarifa 2. Resto de usos (comerciales, industriales, servicios, etc). . . . . 50,00 €/semestre

3. Por trabajos para la ejecución de las acometidas a la red de alcantarillado, reparaciones o limpiezas, el Ayuntamiento girará un recibo por el importe de los gastos estrictos por materiales, manos de obras y otros empleados.

VI.- EXENCIONES Y BONIFICACIONES

Artículo 6ª

No se concederá exención o bonificación alguna en la aplicación de la presente Tasa.

VII.-INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 7º.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 183 y siguientes de la Ley General Tributaria.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ordenanza

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal, entrará en vigor una vez elevada a definitiva, al día siguiente del día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2025, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

ORDENANZA DE LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.

En el ejercicio de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 20 y siguientes del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto 2 de 2004, de 5 de Marzo, este Ayuntamiento establece la Tasa por suministro de agua, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, por la citada Ley, el texto refundido y demás leyes concordantes.

II. HECHO IMPONIBLE

Artículo 2º.

Constituye el hecho imponible de la Tasa la prestación del servicio de agua potable, así como los derechos de enganche y utilización de contadores.

III. DEVENGO

Artículo 3º.

1. La obligación al pago de la tasa regulada en esta Ordenanza, nace desde que se inicie la prestación de servicios, facturándose los consumos con periodicidad semestral.

2. El pago de dicha tasa se efectuará en el momento de presentación, al obligado a realizarlo, del correspondiente recibo.

3. El Ayuntamiento delegará el cobro de los recibos por consumo semestral al Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de Toledo.

IV. SUJETO PASIVO

Artículo 4º.

1.- Están obligados al pago de la tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el Art. 35 de la Ley General Tributaria, que soliciten, utilicen o se beneficien de los servicios o actividades, realizadas por este Ayuntamiento, en los supuestos previstos en esta Ordenanza.

2.- En todo caso, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del ocupante o usuario de las viviendas o locales, el propietario de estos bienes, quien podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

3.- La responsabilidad solidaria y, en su caso, la subsidiaria, se determinará conforme a lo dispuesto sobre las mismas en la Ley General Tributaria.

V. CUOTA TRIBUTARIA

Artículo 5º.

La cuantía de la Tasa, será la fijada por las siguientes tarifas, las cuales presentarán dos conceptos:

1. Fijo: se pagará una sola vez al comenzar la prestación del servicio y cuando se reanude el mismo después de haber sido suspendido por falta de pago. Este concepto retribuye el derecho acometida con importe de 150 euros.

2. Periódico general: este concepto se pagará semestralmente en función del consumo:

- Hasta 16 m3: 8,40 € (Cuota fija mínima).
- De 17 a 45 m3: 0,32 €/m3.
- De 46 a 82 m3: 0,50 €/m3.
- A partir de 82 m3: 0,90€/m3.

3. Periódico con actividad económica: este concepto será aplicable a los puntos de consumo donde conste actividad económica con licencia expedida por este Ayuntamiento, se pagará semestralmente en función del consumo:

- Hasta 16 m3: 8,40 € (Cuota fija mínima).
- De 17 a 45 m3: 0,32 €/m3.
- A partir de 46 m3: 0,50€/m3.

VI. EXENCIONES

Artículo 6º.

No se concederá exención alguna a esta tasa.

VII. GESTIÓN

Artículo 7º.

Serán motivo de la baja del suministro de agua potable:

1. Cuando el usuario solicite de manera presencial y por escrito la baja del servicio en el Ayuntamiento con, al menos, un mes de antelación.

2. De oficio cuando se produzca la falta de pago de dos recibos consecutivos o alternos.

3. De oficio cuando se detecte defraudación al servicio, sin perjuicio de las sanciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder.

4. De oficio cuando el usuario no permita la correcta inspección de los elementos de medida por parte del personal encargado de ésta.

El Servicio Municipal declina cualquier responsabilidad sobre cualquier perjuicio que se pueda irrogar por causa del corte del agua motivada por cualquiera de los motivos anteriormente expuestos.

VIII. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 8º.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 183 y siguientes de la Ley General Tributaria.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ordenanza.

DIPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal, entrará en vigor una vez elevada a definitiva, al día siguiente del día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2025, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Aldea en Cabo, 15 de noviembre de 2024.- Alejandro Castellano Barrero.

Nº.I.-933

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE ALMOROX

Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Almorox por el que se aprueba el calendario fiscal.

La Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 4 de febrero de 2025, acordó la aprobación calendario fiscal del municipio correspondiente al ejercicio 2025 (que estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://almorox.sedelectronica.es]), en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Reglamento General de Recaudación aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, en los términos que se exponen a continuación:

TRIBUTO	PLAZO DE PAGO VOLUNTARIO
Tasa por suministro de agua y demás conceptos asociados correspondiente al año 2024. Cuarto trimestre de 2024	Del 29/01/2025 al 29/03/2025
Tasa por suministro de agua y demás conceptos asociados correspondiente al año 2025. Primer trimestre de 2025	Del 29/04/2025 al 29/06/2025
Tasa por suministro de agua y demás conceptos asociados correspondiente al año 2025. Segundo trimestre de 2025	Del 21/07/2025 al 21/09/2025
Tasa por suministro de agua y demás conceptos asociados correspondiente al año 2025. Tercer trimestre de 2025	Del 20/10/2025 al 20/12/2025
Tasa por terrazas en la vía pública (verano)	Del 05/05/2025 al 07/07/2025
Tasa por terrazas en la vía pública (Invierno)	Del 01/10/2025 al 01/12/2025
Tasa por recogida de basura domiciliaria	Del 01/04/2025 al 31/05/2025
Tasa por tratamiento de residuos	Del 01/11/2025 al 31/12/2025
Tasa vados	Del 01/08/2025 al 30/09/2025
Segundo semestre alcantarillado 2024	Del 03/02/2025 al 03/04/2025
Primer semestre alcantarillado 2025	Del 01/09/2025 al 01/12/2025
Tasa por la prestación del servicio de ayuda a domicilio	Se emiten el día 5 del mes siguiente (periodo de cobro en voluntaria de dos meses)
Tasas y precios públicos escuelas deportivas, servicio asistencia a domicilio, escuelas de verano, actividades en periodo no escolar, actividades destinadas al fomento del envejecimiento activo.	Se emiten el día 5 del mes siguiente (periodo de cobro en voluntaria de dos meses)

Almorox, 7 de febrero de 2025.–El Alcalde, José Martínez Vera.

N.º I.-817

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE AZUTÁN

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 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 una vez que han sido debidamente informadas por la Comisión Especial de Cuentas en sesión de fecha 31 de enero de 2024, se expone al público la cuenta general de los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinar, presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente.

Azután, 13 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Lorena Díaz Muñoz.

N.º I.-822

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE BARGAS

En cumplimiento de lo dispuesto en los Art. 102 y 24 de la Ley General Tributaria y del Reglamento General de Recaudación, respectivamente, se hace público:

PRIMERO. Que en el ejercicio de las competencias que tengo atribuidas, vengo en adoptar la aprobación de los siguientes padrones de contribuyentes:

- Padrón por Prestación del Servicio Suministro de Agua Potable, Alcantarillado y Depuración de Aguas residuales correspondiente 4º Trimestre 2024.

El citado padrón se halla expuesto al público en las oficinas municipales a fin de que los interesados puedan examinarlos y formular ante el Alcalde recurso de reposición previo al contencioso-administrativo al que se refieren los artículos 108 de la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local y el 14.2 del Real Decreto Ley 2/2004 Texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el " Boletín Oficial " de la provincia de Toledo.

SEGUNDO. Que el plazo de ingreso en período voluntario será único durante dos meses a partir del día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Finalizado el ingreso en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

TERCERO. La recaudación se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.b del Reglamento General de Recaudación, a través de las siguientes entidades bancarias: Unicaja Banco, Banco Santander, CaixaBank, Euro Caja Rural de Castilla La Mancha.

Bargas, 13 de febrero de 2025.- El Concejal Delegado de Hacienda, Francisco Javier Herrero Poyato.

Nº.I.-820

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE CABAÑAS DE LA SAGRA

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 102 y 24 de la Ley General Tributaria y del Reglamento General de Recaudación, respectivamente, se hace público:

Primero. Que el Sr. Alcalde-Presidente, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y disposiciones concordantes, dispuso mediante decreto nº 54 de 14 de febrero de 2025, la aprobación del padrón por el concepto de "tasa por suministro de agua potable, alcantarillado, depuración y canon DMA" correspondiente al período cuarto trimestre de 2024.

El padrón se halla expuesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento durante el plazo de treinta días a fin de que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones que consideren oportunas. Igualmente podrán formular ante la Alcaldía recurso de reposición, de conformidad con el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2 de 2004, de 5 de marzo, en el plazo de un mes computado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública.

Segundo. Que el plazo de ingreso en período voluntario de las deudas correspondientes a esta facturación será único y abarcara desde el día 24 de febrero al 25 de marzo de 2025.

Tercero. Si por cualquier motivo no recibiera el documento de pago en su domicilio podrá pasar por las Oficinas de Recaudación del Ayuntamiento al objeto de obtener un duplicado del mismo para, posteriormente, pasar a pagar en cualquier sucursal de las siguientes entidades financieras: Eurocaja Rural S.C.C.

Cabañas de la Sagra, 14 de febrero de 2025.–El Alcalde, Tomás Díaz Yuste.

N.º I.-821

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE CAZALEGAS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Cazalegas, 19 de febrero de 2025.- El Alcalde en Funciones, Juan Antonio Corrochano Gil.

Nº.I.-935

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE CAZALEGAS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Cazalegas, 19 de febrero de 2025.- El Alcalde en Funciones, Juan Antonio Corrochano Gil.

Nº.I.-937

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE CAZALEGAS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Cazalegas, 19 de febrero de 2025.- El Alcalde en Funciones, Juan Antonio Corrochano Gil.

Nº.I.-938

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

El pleno del Ayuntamiento de Fuensalida, en su sesión celebrada el día 13 de febrero de 2025, adoptó un acuerdo que en su parte resolutiva es del siguiente tenor literal: "APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA. (EXPDTE. PERSONAL 27/2024)":

Vista la propuesta del siguiente contenido:

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

A. INTRODUCCIÓN

Tras la publicación de la ley la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento, en su compromiso con el desarrollo de políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y siendo consciente de que la igualdad y la diversidad son fundamentales para el crecimiento de una sociedad más justa y equilibrada ha IMPULSADO las negociaciones dirigidas hacia el ACUERDO que constituye el I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA.

El Plan de Igualdad da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo que lo modifica, así como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la disposición adicional séptima del Estatuto básico del Empleado Público.

AGENTES IMPLICADOS.

Este PLAN de IGUALDAD es el fruto del trabajo de la COMISIÓN DE IGUALDAD (compuesta por miembros de la administración local y la representación de las personas trabajadoras y de la colaboración de otros departamentos del Ayuntamiento y de agentes externos:

• FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las actuaciones y procesos realizados para la elaboración del presente plan de igualdad han sido las siguientes:

i. Compromiso Institucional, debidamente desarrollado y firmado por la Alcaldía y que formó parte del diagnóstico de situación.

ii. Constitución de la Comisión de Igualdad, formado por los sindicatos más representativos, la representación legal de las personas trabajadoras y el Equipo de Gobierno.

Dicha comisión se dotó de su reglamento de funcionamiento, asumiendo las funciones que le son inherentes respeto del diagnóstico de situación, desarrollo de objetivos y medidas que conforman el plan, evaluación y seguimiento e impulso de acciones de sensibilización e información.

Esta comisión ha contado con el apoyo técnico de la consultora Ramos y Alamo Soluciones Laborales y su equipo multidisciplinar (agentes de igualdad, técnica/os en prevención de la violencia de género, graduada/os sociales, orientadora/es laborales y abogada/os), durante todo el proceso.

iii. Elaboración del Diagnóstico de Situación, mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con la colaboración de la entidad local responsable de facilitar los mismos; no obstante, la comisión de igualdad supervisó, debatió y realizó cuantas acciones estimó pertinentes hasta la aprobación del informe de diagnóstico, haciendo suyo el mismo.

En el diagnóstico de situación se han analizado las siguientes áreas:

1. Procesos de selección, contratación, promoción y formación.
2. Condiciones laborales.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

3. Política salarial.
4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
5. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
6. Prevención de la violencia de género y sus efectos.
7. Infra- representación femenina.
8. Prevención del Acoso.
9. Comunicación y lenguaje inclusivo.

iv. Objetivos y medidas, elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación y de las necesidades que de él se desprenden, en aras a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Dichas medidas cuentan con una temporalización en aras a alcanzar los distintos objetivos planteados, así como los indicadores de cumplimiento y los y las responsables.

v. Difusión y sensibilización del plan de igualdad, para conseguir que todo el personal cuente con información suficiente y exista una real implicación y sentimiento de pertenencia con los objetivos que se pretenden, tanto de manera interna como de manera externa.

vi. Implantación, evaluación y seguimiento, mediante la aplicación de las medidas previstas por los y las responsables de su ejecución y así mismo mediante el control de los indicadores. Por otro lado, se han establecido procedimientos de seguimiento y evaluación como competencias de la "Comisión de evaluación y seguimiento", realizando evaluaciones temporales y una evaluación final al efecto de determinar el grado de cumplimiento.

vii. Otras actuaciones. Es necesario señalar, que este Plan de Igualdad se complementa con una actualización del Protocolo de para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo ya existente en cuanto a las materias referidas a acoso laboral, moral, o como consecuencia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral .

B. PRINCIPIOS RECTORES.

La elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios rectores:

Participación y negociación: han participado activamente el equipo de gobierno de la entidad local y la representación de las y los trabajadores –a través de sus respectivas organizaciones sindicales más representativas de Comunidad Autónoma , CCOO, UGT Y CSIF– y la representación legal de los trabajadores –representación unitaria– elaborándose el informe de diagnóstico y el plan de igualdad dentro de un proceso de negociación de las partes.

Transversalidad: Este Plan pretende incluir la igualdad de género en todas las áreas de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento, siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma

Flexibilidad y dinamismo: Es un Plan dinámico y flexible de manera que pueda sufrir cambios que le permitan adaptarse a las circunstancias que puedan surgir durante su puesta en marcha.

Comunicación: Intercambio de información entre las áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elementos necesario para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas

Seguimiento y evaluación. Para comprobar la puesta en marcha de las actuaciones y la comprobación de sus resultados.

Difusión. El presente plan de igualdad será ampliamente difundido a fin de que toda la plantilla conozca su contenido.

C. MARCO LEGAL.

Ámbito internacional.

• Declaración universal de los derechos humanos.

"Art. 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."

"Art. 23.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."

• Convenios OIT.

"C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100):

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

"C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)".

• Pacto Internacional derechos civiles y políticos

"Art. 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto."

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

"Art. 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

Ámbito comunitario.

Extracción página web del parlamento europeo, fichas temáticas de la unión europea. http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres. http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

PDF. (Pág. 2-7)

"Principales actos legislativos:

–La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:

–Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;

–Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;

–Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; en 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)[1]: esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución[2] y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo;

–Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Businesseurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;

–Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;

–Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación […] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;

–Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;

–Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

B. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

–La sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;

–La sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;

–La sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del antiguo artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;

–La sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori;

–La sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; en consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

–La sentencia Korwin-Mikke de 31 de mayo de 2018 (asuntos T-770/16 y T-352/17): el Tribunal anuló las sanciones que el Parlamento había impuesto al diputado polaco de extrema derecha Janusz Korwin-Mikke.

C. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes: La pandemia de COVID-19 ha aumentado la violencia contra las mujeres por motivo de género en la actualidad, confirmando los resultados de investigaciones continuadas de que el riesgo de violencia doméstica tiende a incrementarse en tiempos de crisis. Se aplicaron medidas de confinamiento para que la población se mantuviera segura en su domicilio. Sin embargo, el hogar no resultó ser un lugar seguro para todos, y las medidas de confinamiento contribuyeron notablemente al aumento significativo de las denuncias por violencia doméstica. El 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar. Como uno de los primeros resultados de la estrategia, la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial en marzo de 2021. Presentó una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento. En marzo de 2021, la Comisión adoptó un plan de acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales, que confiere un lugar central a la igualdad de género y establece objetivos ambiciosos para la participación de las mujeres en el mercado laboral y la prestación de educación y cuidados de la primera infancia, entre otros objetivos. Un salario mínimo adecuado también puede ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que más mujeres que hombres reciben el salario mínimo. Para lograr este objetivo, la Comisión presentó en octubre de 2020 una propuesta de Directiva de la Unión para asegurar que los trabajadores de la Unión cuenten con la protección de un salario mínimo adecuado. La propuesta es actualmente objeto de debate en la Comisión FEMM y en la Comisión EMPL. En la actualidad, la Comisión también está trabajando en una nueva iniciativa legislativa para luchar contra la violencia de género. En febrero de 2021, se inició una consulta pública sobre esta iniciativa. Paralelamente, la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul del Consejo de Europa sigue siendo una prioridad fundamental para la Comisión. En 2020, la Comisión adoptó la primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas, intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

ÁMBITO NACIONAL.

• Constitución española.

"Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

"Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

• Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medias urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En virtud de la ley la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como lo dispuesto en el EBEP en su disposición adicional séptima y en lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019, que modifica la ley Orgánica 3/2007, las entidades locales , en cuanto a su condición de empleador viene obligado al

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

desarrollo del Plan de igualdad del centro de trabajo ; por otro lado en su condición de administración pública vendrá a desarrollar políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

El Real Decreto ley 6/2019 en su artículo .1 que modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

"2. En el caso de las empresas cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a las 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 así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral"

Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda con la siguiente redacción:

"(…) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»

• El Real Decreto Legislativo 5/2015, Estatuto Básico del Empleado Público.

En su disposición adicional séptima establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de tres meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y trasparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta norma desarrolla reglamentariamente los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. De igual forma, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entra hombres y mujeres, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, concretamente la auditoría retributiva preceptiva para las empresas obligadas a realizar un Plan de igualdad o aquellas que voluntariamente realice el Plan de Igualdad.

• Ley 15/2022 , de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En su artículo 2 establece: "Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

• Ley 4/2023, para la igualad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

En su artículo 11 establece : "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable"; y así mismo en su artículo 55.3 recoge que "En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans."

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

AMBITO AUTONÓMICO.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La mancha.

Así mismo la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:

"1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional."

Así mismo, el artículo 41 de la Ley castellano-manchega de Igualdad establece, como materias a incluir en los planes de igualdad: "el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrollada."

D. AMBITO APLICACIÓN

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA independientemente del tipo de relación contractual y de las circunstancias personales y /o profesionales.

Ámbito temporal y vigencia: El presente plan entrará en vigor desde el día de su aprobación plenaria y extenderá sus efectos durante un periodo de 4 años desde dicha fecha. Durante dicho periodo deberán alcanzarse los objetivos incluidos en él, mediante las medias contempladas. Las partes se comprometes a abrir las negociaciones tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de Plan de Igualdad a partir de la fecha de fin de vigencia del plan, sin necesidad de denuncia expresa, y prorrogándose el presente Plan en tanto en cuanto no se haya acordado uno nuevo.

E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

El Ayuntamiento participará activamente dentro de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, dando entrega de cuanta información le sea requerida -siempre y cuando sea posible por razones de protección datos, y cumplimiento de la normas- en aras a poder evaluar y dar seguimiento a la implementación de las medidas aquí concretadas. Así mismo fomentarán la participación del Centro de la Mujer al que están adscritos.

F. OBJETIVOS/MEDIDAS/INDICADORES.

Objetivo general:

Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres al servicio de la administración Local, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES ESPECÍFICOS:

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 1

PROCESOS DE SELECCIÓN , CONTRATACIÓN , PROMICIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO A

Fomentar la composición mixta y la formación en igualdad de los equipos responsables de las ofertas de empleo y paridad de los tribunales calificadores.

OBJETIVO B

Romper conceptos arraigados socialmente sobre puestos de trabajo socialmente masculinizados/feminizados y sobre el sesgo de género en el trabajo a tiempo parcial y/o temporal

OBJETIVO C

Determinación objetiva de procesos de promoción

OBJETIVO D

Mejora de procesos en materia de formación en el departamento de personal

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA IGUALDAD	**Objetivo B. Medida 1**. Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo con sesgo de género social.	Número de acciones de sensibilización realizadas/nº asistentes																		REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD
SECRETARÍA, ALCALDÍA Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida 2. A)** Presencia paritaria en los equipos responsables de las OEP y de los tribunales calificadores de los procesos selectivos (salvo imposibilidad no imputable a la administración por causas objetivas).	Composición paritaria de los equipos y de los tribunales calificadores.	TRIBUNALES	FORMACIÓN	FORMACIÓN															INFORME SECRETARÍA SOBRE COMPOSICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO OEP Y TRIBUNALES CALIFICADORE DESIGNADOS.
	Objetivo A. Medida 2. B) Formación de responsables en de igualdad de trato y no discriminación.	Acciones realizadas/ participantes																		
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo C. Medida 3.** Desarrollo del procedimiento de la Carrera horizontal	Negociación Colectiva																		APROBACIÓN PROCEDIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL . INTEGRACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO MARCO
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo D. Medida 4.** Establecimiento de un Plan anual de formación.	Consultas con la RLT																		APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 2

CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO A

Clasificación profesional objetiva

OBJETIVO B

Condiciones de trabajo objetivas

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo A. Medida 5.** Establecimiento de una clasificación profesional objetiva, de acuerdo a las funciones del puesto y requerimientos académicos.	Negociación y Aprobación de la RPT																		RPT. INTEGRACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO MARCO EN LO QUE PROCEDA (En el caso de la clasificación profesional se adecuarán a las normas de aplicació al respecto (EBEP para el personal funcionario y ET para el persoal laboral).
	Objetivo B. Medida 6. Descripción el contenido de los puestos de manera objetiva mediante una valoración de los mismos.	Negociación y Aprobación de la Valoración de puestos dentro de la RPT																		

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 3

POLITICA SALARIAL

OBJETIVO

Identidad y objetividad de la estructura retributiva para todo el personal (laboral y funcionario)

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo. Medida 7**. Establecer una política salarial objetiva de acuerdo al contenido y funciones del puesto	Negociación y aprobación de la RPT																		RPT. ADECUACION DE NORMAS COLECTIVAS

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 4

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL , PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO A

Informar suficientemente a la plantilla de medidas conciliatorias existentes

OBJETIVO B

Favorecer la negociación de permisos en materia de conciliación por encima de los establecidos en el EBEP.

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida 8**. Difusión de medidas conciliatorias de la vida laboral y familiar.	Acciones de difusión realizadas.(folletos, charlas y similares)	REPETICION CON NUEVOS ACCESOS DE PERSONAL Y CAMBIOS LEGISLATIVOS																	REGISTRO FORMACIÓN
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo A. Medida 9.** ADecuación del texto del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco en cuanto a permisos del ámbito conciliatorio de la vida laboral , personal y familiar.	Adecuación de textos de normas colectivas.																		ACTA APROBACIÓN PLENO
	Objetivo B. Medida 10. Permiso retribuido para las empleadas públicas desde el primer día de la semana 37 hasta el parto. En el supuesto de gestación múltiple,este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo,k hasta la fecha de parto	Aprobación del plan de igualdad en pleno.																		ACTA APROBACIÓN PLENO

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 5

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO A

Sensibilización en prl desde una perspectiva de necesidades biológicas y fisiológicas de las mujeres relacionadas con la lactancia y el embarazo.

OBJETIVO B

Evaluación de riesgos psico sociales con perspectiva de género del centro o centros de trabajo del Ayuntamiento

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE PERSONAL , CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Obejtivo A. Medida 11**. Formación/ información en prl sobre riesgos del embarazo y la lactancia.	Número de acciones realizadas/ asistentes.	REITERAR CUANDO SE DEN DICHAS CIRCUNSTANCIAS A TÍTULO INDIVIDUAL																	INFORME SERVICIO PREVENCION . REGISTRO FORMACIÓN
	Objetivo B. Medida 12. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género	Informe de Evaluación Servicio de Prevención	INCIAL Y PERMANENTE SEGÚN LPRL																	INFORME SERVICIO PREVENCION

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 6

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS EFECTOS

OBJETIVO A

Establecer protocolos de acceso/mantenimiento en el empleo flexibles y facilitadoras

OBJETIVO B

Sensibilización sobre violencia de género

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				205				2026				2027				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo A. Medida 13**. Establecimiento en las bolsas de empleo temporal flexibilizacon el acceso a las mismas para las víctimas de violencia de género	Número de bolsas con medidas implentadas																		INFORME SECRETARÍA
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo B. Medida 14.** Sensibilización e información sobre violencia de género a toda la plantilla	Número de acciones de sensibilización realizadas/Nº asistentes	REITERACIÓN CON NUEVOS ACCESOS Y EN TODO CASO ANUALMENTE																	REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 7

INFRA - REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

Establecimiento de procedimientos para favorecer el interés por los puestos de trabajo con subrrepresentación debido a motivos socio culturales

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo. MEDIDA YA CONTEMPLADA EN EL AREA 1: Medida 1.** Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo socialmente masculinizados y/o feminizados	Número de acciones de sensibilización realizadas/Nº asistentes	REITERACIÓN CON CADA OEP Y EN CUALQUIER CASO ANUALMENTE																	REGISTRO DE ACCIONES. CONCEJALÍA DE IGUALDAD.

OBJETIVOS,MEDIDAS E INDICADORES

AREA 8

PREVENCIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO

Prevención del acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando un entorno de trabajo seguro

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	INMEDIATO	HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y CONCEJALÍA DE PERSONAL	ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO INCLUYENDO PARA A PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL Y LABORAL Y POR RAZONES DE IDENTIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.	PROTOCOLO DE ACOSO ADAPTADO		PROTOCOLO CON INCLUSIÓN DE LAS NUEVAS ÁREAS.

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 9

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO A

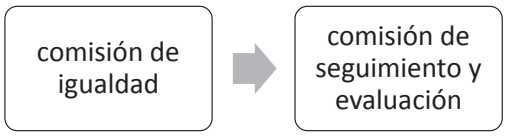
Garantizar comunicaciones inclusivas internas y externas

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				205				2026				2027				HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Medida 15**. Acciones de formación y/o información sobre el lenguaje inclusivo para la plantilla en general.	Número de acciones realizadas/nº participantes	REITERACIÓN BIANUAL																	REGISTRO DE ACCIONES.CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 16. Formación a los equipos técnicos en lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de acciones realizadas/nº participantes	REITERACIÓN BIANUAL																	

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

G. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

La comisión de igualdad realizará el seguimiento y evaluación del plan del igualdad del Ayuntamiento, constituyéndose en comisión de seguimiento y evaluación. Para este fin se convocará dos veces al año, invitando al personal y / o asesores necesarios para cumplir esta finalidad de manera idónea.



La evaluación es un elemento clave del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es determinar la eficacia, la eficiencia y sobre todo la idoneidad de las medidas ejecutadas.

En la evaluación se realizará un análisis crítico de las actividades y resultados, analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

A lo largo del Plan se realizarán tres tipos de evaluaciones:

Semestral: se realizará cada seis meses para comprobar la eficacia de las medidas planteadas que estén programadas para implementarse en dicho periodo temporal, la idoneidad de la temporalización, recursos utilizados, detección de problemas, resultados obtenidos, etc, elaborando el preceptivo informe.

Anual: se realizará al finalizar cada año natural para comprobar la eficacia de las medidas planteadas, la idoneidad de la temporalización, recursos utilizados, detección de problemas, resultados obtenidos, etc., elaborando el preceptivo informe.

Final: Se realizará una vez finalizado la vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de estas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar. Dicha evaluación servirá de base para la negociación del siguiente plan de igualdad.

De cuantas reuniones se realicen dentro del seno de la Comisión de Igualdad se levantará el acta correspondiente, cualquiera que haya sido la naturaleza de dichas reuniones - ordinarias, semestrales, extraordinarias, etc.-.

• RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Las funciones generales de dicha Comisión serán:

–Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

–Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas

–Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación

–Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

–Analizar las medidas realizadas y la consecución con ello de los objetivos propuestos, realizando cuantos requerimientos y ajustes sean necesarios para el alcance de estos.

Serán funciones de la presidencia:

–Convocar las reuniones, presidir y moderar las mismas

–Representar a la comisión de seguimiento ante cualquier institución u organismo.

–Cuantas otras le sean otorgadas por los miembros.

–Firmar cuantos documentos sean necesarios en representación de la Comisión.

Serán funciones de la secretaría:

–Auxiliar a la presidencia en cualquiera de sus funciones.

–Redactar el acta de las reuniones.

–Firmar junto con la presidencia cuantos documentos sean necesarios en nombre de la Comisión.

Reuniones:

La comisión se reunirá con carácter obligatorio y ordinario semestralmente, anualmente y así mismo tras la finalización del periodo de vigencia temporal del plan de igualdad. Así mismo y con carácter extraordinario cuando lo decida la presidencia o se solicite por un 51% de los componentes de cualquiera de las partes, teniendo en cuenta el peso ponderado en función de su representación.

En cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar:

–El resumen de las materias tratadas.

–Los acuerdos totales o parciales adoptados.

–Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

–Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos:

Las partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Las partes, podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que estas designen, y que tendrán voz pero no voto.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, según lo previsto para la mesa general de negociación única, siendo vinculante esto para todas las partes. El resultado de los acuerdos se plasmarán por escrito y se firmarán por las partes.

Confidencialidad.

Las personas que integran la comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustituciones.

Las personas que integran la comisión serán sustituidas en aso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o cualquier otra circunstancia tales como imposibilidad o causa justificada (enfermedad, accidente, concurrencia a exámenes, citas médicas o similares). Dichas sustituciones tendrán carácter permanente y/o puntual según los casos.

Las personas que dejen de formar parte de la comisión y que representen al Ayuntamiento serán reemplazadas por el equipo de gobierno, y si representan a los trabajadores serán reemplazados por el órgano de representación legal/sindical, de acuerdo con su régimen de funcionamiento interno.

• MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Durante la vigencia del presente documento y las medias en el propuestas, las partes podrán –previo acuerdo– y tras el análisis, bien semestral, bien anual , modificar, ampliar o cambiar las mismas con el objetivo de alcanzar mejores resultados, de lo cual se levantará acta que se adjuntará al texto actual como anexo al mismo y parte integrante de éste, entendiendo por tanto que el presente acuerdo tiene carácter flexible en función de las circunstancias , objetivos e impacto que se vaya consiguiendo con su aplicación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento, siempre y cuando respecto de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia comisión, se solventarán mediante el sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos, según lo dispuesto en el artículo 45.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

H. FUENTES CONSULTADAS

WEB NACIONES UNIDAS

–Declaración universal de los derechos humanos www.ohchr.org/es/universal-declaration-human-rights

–Pacto internacional de derechos civiles y políticos. https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx

WEB ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

–Convenio 100. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

–Convenio 111. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

WEB "BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO"

–Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

–Constitución española. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229

–Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medias urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214

–Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215

–Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6

–Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-2708

–Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-11589

–Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366

WEB PARLAMENTO EUROPEO

–Fichas temáticas de la unión europea. Principales actos legislativos. http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

WEB PUBLICATIONS OFFICE OF THE EUROPEAN UNION

–100 palabras para la igualdad. https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a- 2ff7c0e04123/language-es.

PDF: ES.

I. ANEXOS.

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

"100 Palabras para la Igualdad"

(Extracto)

Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales. 1998.

https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es

PDF: ES (Pág. 11-54)

"A

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

ANÁLISIS POR GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ATENCIÓN A LA INFANCIA: concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O nº L 123.

ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES: Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

ANALISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO : Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

AYUDA FAMILIAR: Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

B

BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones/para su plena participación en la sociedad.

C

CAPACITACIÓN: Proceso de accesión a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss, aparado 16 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1989), p. 3199; Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

CENTRO DE ACOGIDA: Lugar seguro al que pueden acudir mujeres y menores víctimas de la violencia doméstica (refugio, centro de crisis, hogar de mujeres).

COMERCIO SEXUAL: Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CÓNYUGES COLABORADORES: Cónyuges de trabajadores, generalmente autónomos o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstos, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos a la protección social.

CUENTA COMPLEMENTARIA: cuenta oficial distinta de la contabilidad nacional de base pero coherente con ella.

CUOTA: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DÉFICIT DEMOCRÁTICO: Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

DEMOCRACIA PARITARIA: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

DERECHOS DERIVADOS: Derechos, especialmente de seguridad social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio cohabitación) con otra persona.

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/DERECHOS REPRODUCTIVOS: Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER: Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DERECHOS INDIVIDUALES: Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).

DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.

DESEMPLEO: Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la comunidad Europea).

DESEMPLEO OCULTO: Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).

DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respeta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO: Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O nº C 157)

DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD: Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

DIMENSIÓN DEL GÉNERO: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO: Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. nº L 006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 D.O. nº L 225 de 12/08/1986), a quienes

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 D.O. nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Véase "Acción positiva".

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Véase "División del trabajo (debida al género").

DIVERSIDAD: Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (EN FUNCIÓN DEL GÉNERO): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO: Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

EMPLEO ILEGAL: Trabajo realizado por personas que no disponen de un permiso de trabajo legal.

EMPLEO/TRABAJO ATIPICO: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

EMPODERAMIENTO: - América Véase "Capacitación".

ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO: Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER: Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones existas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN COMPARATIVA: Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente a que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO: Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitando sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

F

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1.985).

G

GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

H

HORARIO FLEXIBLE: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (articulo 141 (antiguo 119) del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase "Igualdad entre los sexos").

INCLINACIÓN/ORIENTACIÓN SEXUAL: preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad bisexualidad).

INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS: Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.

INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/PERSPECTIVA DE GÉNERO: Véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad.".

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21.02.96.)

M

MALTRATO DE MUJERES: Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (Véase "Violencia doméstica/violencia en la familia").

N

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA: Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).

PERMISO PARENTAL: Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L145 de 19.06.1996).

PERMISO POR MATERNIDAD: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: nº L 348 de 28.11.1992).

PERMISO POR PATERNIDAD: Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO: Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO: Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

POBLACIÓN ACTIVA: Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

R

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO: Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.

RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. (Véase "Contrato social de género")

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

S

SALARIO MÍNIMO: Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA: Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL: Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo".

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

SEGREGACIÓN VERTICAL: concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO: Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.
SEXO (EN SENTIDO BIOLÓGICO): Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato basado en las diferencias de género ").

T

TASA DE ACTIVIDAD: Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).

TASA DE INACTIVIDAD: Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.

TASAS DE PARTICIPACIÓN: índice de participación de un grupo dado -por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO A DOMICILIO: Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio nº 177 de la OIT).

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO: Situación en que en empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

TRABAJO NO REMUNERADO: Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

TRABAJO REMUNERADO: Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

TRATA DE SERES HUMANOS/MUJERES Y NIÑOS: comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual. (Véase "comercio sexual").

TRATO PREFERENTE: Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

TUTORÍA/ MENTORÍA: Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

V

VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA: toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

VIOLENCIA SEXISTA: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia."

"Definiciones de discriminación"

Igualdad de trato y no discriminación

–Artículo 6. Ley 15/2022, de 12 de Julio para la igualdad de trato y no discriminación.

1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4. ACOSO DISCRIMINATORIO.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. REPRESALIAS.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

8. SEGREGACIÓN ESCOLAR.

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

–Artículo 3 de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos y las personas LGTBI

A) DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

B) DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

C) DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

D) ACOSO DISCRIMINATORIO: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

E) DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

G) INTERSEXUALIDAD: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

H) ORIENTACIÓN SEXUAL: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

I) IDENTIDAD SEXUAL: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

J) EXPRESIÓN DE GÉNERO: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

K) PERSONA TRANS: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

L) FAMILIA LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

M) LGTBIFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

N) HOMOFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Ñ) BIFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

O) TRANSFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

P) INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Anexo II

ANEXO DE AMPLIACIÓN DE ÁREAS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

Dado que en el Exmo. Ayuntamiento de Fuensalida existía un procedimiento propio para prevenir y actuar únicamente frente al acoso laboral y/o por razón de sexo, el presente documento se anexará a dicho protocolo con el fin de ampliarse a las áreas de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales –de conformidad con la Ley 4/2023, de 20 de diciembre, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI–.

Así mismo y dada su relevancia para el clima laboral, también se abordará el acoso moral o «mobbing» tanto en su vertiente horizontal como en su vertiente vertical o bossing (aquella ejercida desde una posición jerárquica superior o bien por miembros de la corporación municipal).

El procedimiento de actuación/instrucción/ resolución y resto de materias serán las mismas que las indicadas en el protocolo al cual se anexa. Con la única salvedad de que en el apartado V. del MODELO DE DENUNCIA DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA, se contemplará el siguiente texto:

> Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES O BIEN ACOSO MORAL O “MOBBING”) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.
>
> Localidad y fecha.
>
> Firma de la persona interesada

I. DEFINICIONES.

I. Acoso moral

Aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre la persona o personas trabajadoras, bien verticalmente, bien horizontalmente, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

• Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador o trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.

• Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.

• Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.

• Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.

• Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

II. Acoso por razón de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo LGTBI en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

ANEXO III

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

FUENSALIDA
AYUNTAMIENTO

COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El Ayuntamiento de Fuensalida declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género , así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres , la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y así mismo la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión y opinión y prohibiendo la discriminación por cualquier circunstancia personal o social. En el mismo sentido el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Por su parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 40 establece que: "1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional

La ley 15/2022, en un enfoque más amplio, establece en su artículo 2, " Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

FUENSALIDA
AYUNTAMIENTO

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

Por otro lado, le ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, su artículo 11 establece : "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable"; y así mismo en su artículo 55.3 recoge que "En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans."

De acuerdo con lo expuesto, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ente Público, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo lo que atañe a las políticas enfocadas a la ciudadanía, asumimos el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, atendiendo no solo a la discriminación directa o indirecta, sino también a la discriminación por asociación, por error y aquella discriminación múltiple e intersectorial

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y través de la implantación del I PLAN DE IGUALDAD arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y no discriminación en el Ayuntamiento de Fuensalida y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y los Sindicatos Mayoritarios (UGT, CSIF Y CCOO) no sólo en el proceso de negociación colectiva del diagnóstico de situación y desarrollo del conjunto de medidas que conforman el plan de igualdad, sino también en todo el proceso de desarrollo y evaluación de de éste.

José Jaime Alonso Díaz-Guerra

Alcalde - Presidente

La entidad presenta en términos porcentuales datos similares al resto de administraciones en cuanto a mujeres y hombres en plantilla. Diferenciando por naturaleza jurídica encontramos sin embargo como en el caso de personal funcionario hay más número de hombres que de mujeres. Por tramos de edad ambos sexos presentan tendencias parecidas sin que puedan destacarse elementos diferenciadores, siendo que para ambos la mayor presencia se encuentra en el colectivo de mayores o iguales a 50 años.

El análisis desagregado ya por categorías profesionales merece atención aquellas que están socialmente masculinizadas y que así mismo lo están en la entidad local, tales como agente de policía y monitor/a de futbol . Del mismo modo otras socialmente feminizadas lo están en el Ayuntamiento de estudio tales como auxiliar de ayuda a domicilio, técnica/o educación infantil y personal de limpieza de edificios.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

En cuanto al acceso al empleo en el 2023 (se han tenido en cuenta únicamente los vigentes a la fecha de estudio) encontramos una alta incidencia de mujeres en los contratos de etiología temporal, frente a los hombres que inciden mayoritariamente en el contrato fijo discontinuo.

En cuanto a la promoción profesional hemos de destacar que en los datos analizados de 2023 se arrojan datos similares para ambos sexos, siendo del 50% para hombres y mujeres, aunque no existe un procedimiento de carrera profesional al efecto.

No consta formación en igualdad de los equipos responsables de realizar las ofertas públicas de empleo y/o promociones. Tampoco existen planes de formación de la entidad , realizándose únicamente acciones individuales por los trabajadores en otras administraciones públicas y aquellos referidos al prevención de riesgos laborales organizados por el servicio de prevención ajeno , destacando la poca afluencia de alumnado en materia de riesgos para las trabajadoras especialmente sensibles (embarazo y lactancia). Respecto de las medidas incentivadoras a la formación destacan los permisos para la concurrencia a exámenes en el caso de los hombres y las adaptaciones/modificaciones de jornada en el caso de las mujeres. Dicho lo anterior es necesario destacar que los hombres en términos generales se han mostrado más participativos en los datos de formación en prevención de riesgos laborales que son los únicos respecto de los cuales existe registro.

Respecto de las condiciones de trabajo destaca una clasificación profesional sin desarrollar para el personal laboral , si bien se detecta un intento de equiparación con el personal funcionario (grupos y niveles) que debe ser implementado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores. Así, y si bien el personal funcionario está clasificado según lo preceptuado en el Estatuto Básico del Empleado Público no existe Relación de Puestos de Trabajo, lo que hace que se constituya como una medida prioritaria a abordar junto con la clasificación profesional del personal laboral, al que también le resultaría de afectación dicha valoración de puestos. Dicha valoración establecería unos criterios objetivos que actualmente no constan a la hora de fijar determinados conceptos salariales tales como el complemento específico.

La temporalidad y la parcialidad sigue tendencias sociales, de manera que los trabajos temporales inciden en las mujeres en un 50% frente al 30% de los hombres (personal laboral) y en el personal funcionario únicamente ellas tienen condición de interinidad en un porcentaje del 25%. Los datos de parcialidad suponen un 48,65% para las mujeres frene a los hombres cuyo porcentaje es del 33,33%.

Las condiciones salariales y al margen de lo comentado respecto de la ausencia de relación de puestos de trabajo merecen atención en cuanto a la estructura retributiva del personal de planes de empleo y proyectos . Así mismo es necesaria la atención en categorías donde los conceptos salariales básicos arrojan brechas importantes y otras donde las gratificaciones extraordinarias y las productividades superan los límites del 25% bien en negativo, bien en positivo.

No constan datos de medidas conciliatorias tales como reducciones, adaptaciones y excedencias para el cuidado de hijos o familiares a cargo, ni acuerdos que mejoren las normas básicas de aplicación, resultando necesario actualizar las normas colectivas. Así mismo no constan difusiones o campañas de sensibilización.

Si consta procedimiento para la prevención del acoso laboral sexual o por razón de sexo, que incluye un compromiso del Ayuntamiento en la gestión del proceso y en la prevención y actuación frente a dichas conductas, si bien no constan su difusión entre el personal. Así mismo consta la forma de iniciar el proceso a través de queja, denuncia o comunicación a través del correo electrónico creado al efecto: protocoloacoso@fuensalida.com y al que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja y la comisión instructora.

Respecto de la opinión de la plantilla como dato cualitativo relevante en cuanto al impacto que observan los empleados y empleadas del Ayuntamiento, se remitió un cuestionario a las personas trabajadoras, según se acordó en la comisión de igualdad creada al efecto, cuyos resultado han sido extraído con el siguiente resultado:

En primer lugar cabe destacar la amplia participación registrada, con un resultado de 80 personas encuestadas y su casi unánime valoración positiva respecto del proyecto de desarrollo del I plan de igualdad del Ayuntamiento.

Del mencionado registro de respuestas se observa una plantilla mayoritariamente con un perfil de edad mayor de 45 años con hijos a cargo, siendo muy pequeño el colectivo que tiene familiares dependientes.

Dicho lo anterior y dada la amplia participación, se detecta una valoración muy positiva respecto de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la entidad y así mismo respecto de la sensibilidad en la materia del equipo de gobierno. Idéntico sentir se plasma respecto de la promoción profesional, la formación, el acceso al empleo sin discriminación y en igualdad de condiciones y respecto de las retribuciones.

Únicamente cabe destacar que cuando se les pregunta sobre la información recibida sobre medidas disponibles para favorecer la conciliación, la respuesta, aun siendo positiva, tiene un porcentaje del resultado más favorable más bajo que en las materias indicadas anteriormente; lo mismo ocurre cuando se les pregunta si se favorece dicha conciliación. No obstante, como se indica, el dato es positivo, en cualquier caso, pero habrá que implementar acciones informativas para la plantilla de personal que además, ha demostrado con su participación su gran interés en el desarrollo del plan de igualdad.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Respecto del acoso en el entorno laboral, se obtienen los peores resultados de la encuesta, y ello en concordancia con una posible escasa información de los protocolos de actuación, que como en el caso anterior habrá que reconducir con medidas informativas.

A la vista de la propuesta formulada, los señores y señoras Concejales, por unanimidad, acuerdan aprobar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuensalida en los términos expuestos."

Fuensalida, 19 de febrero de 2025.–El Alcalde, José Jaime Alonso Díaz-Guerra.

N.º I.-931

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

El Pleno del Ayuntamiento de Fuensalida, en su sesión celebrada el día 13 de febrero de 2025, adoptó un acuerdo que en su parte resolutiva es del siguiente tenor literal:

"APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA. (EXPDTE. PERSONAL 71/2023):

Vista la propuesta del siguiente contenido:

"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
2.1. La tutela preventiva frente al acoso
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
2.2. El procedimiento de actuación
2.2.1. Determinación de la comisión instructora
2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
2.2.5. La resolución del expediente de acoso
2.2.6. Seguimiento
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Fuensalida manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Fuensalida quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Fuensalida asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Fuensalida. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Fuensalida no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Fuensalida al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa el Ayuntamiento de Fuensalida implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Ayuntamiento de Fuensalida formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Fuensalida.

El Ayuntamiento de Fuensalida al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de Fuensalida no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Ayuntamiento de Fuensalida, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo el Ayuntamiento de Fuensalida sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
• Flirteos ofensivos;
• Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
• Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
• Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

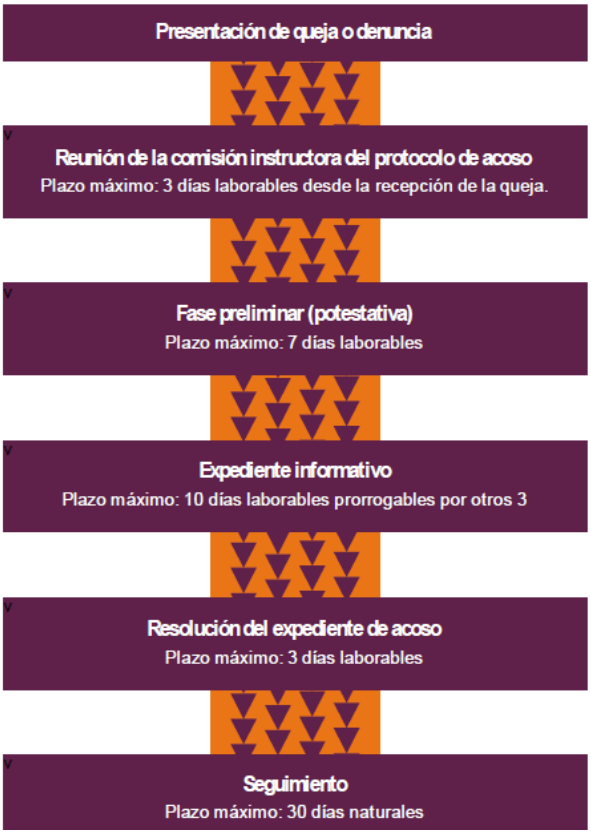
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

2 En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Un funcionario designado por la corporación de cualquier Administración Pública

Un representante de los trabajadores elegido entre los mismos.

La concejal de Igualdad.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Funcionario o Concejal designado por la propia Administración.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En el Ayuntamiento de Fuensalida, el funcionario designado por la corporación, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia (Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo) que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Fuensalida deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el Ayuntamiento de Fuensalida garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Fuensalida habilita la cuenta de correo electrónico protocoloacoso@fuensalida.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación (La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad), en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Ayuntamiento de Fuensalida adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Ayuntamiento de Fuensalida separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento de Fuensalida a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección del Ayuntamiento de Fuensalida una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del Ayuntamiento de Fuensalida procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento de Fuensalida mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección del Ayuntamiento de Fuensalida adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del Ayuntamiento de Fuensalida, el XXXXXX o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la sede electrónica y la publicación en la página oficial del Ayuntamiento de Fuensalida manteniéndose vigente de forma indefinida hasta su modificación.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO. MODELO DE DENUNCIA DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ja sufrido el acoso: ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: Apellidos: DNI: Puesto: Tipo contrato/Vinculación laboral: Teléfono: Email: Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos: Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo: Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales)

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso **(INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO)** frente a **(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)** y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo: Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión instructura del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el Ayuntamiento de Fuensalida."

A la vista de la propuesta formulada, los señores y señoras Concejales, por unanimidad, acuerdan aprobar el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Fuensalida en los términos expuestos."

Y para que conste y surta los efectos oportunos, por Orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde-Presidente, se expide el presente certificado, con la salvedad contenida en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales."

Fuensalida, 19 de febrero de 2025.- El Alcalde, José Jaime Alonso Díaz-Guerra.

Nº.I.-932

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE MIGUEL ESTEBAN

Por resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento n.º 225/2025, de fecha 17 de febrero de 2025, se aprobó la oferta de empleo público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2025.

PERSONAL FUNCIONARIO
Escala de Administración Especial

Subescala Técnica:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN
A	A2	Gestión técnico	1	TÉCNICO DE URBANISMO Y OBRAS

Subescala de Servicios Especiales:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN
C	C1	Policía Local	1	AGENTE

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Miguel Esteban, 18 de febrero de 2025.–El Alcalde, Marcelino Casas Torres.

N.º I.-942

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE MIGUEL ESTEBAN

Concluido el plazo para presentar alegaciones y reclamaciones para tomar parte en el proceso selectivo para cubrir las siguientes plazas: Dos plazas de Ordenanzas, con jornada completa, y dos Ordenanzas, con jornada parcial, mediante sistema de concurso, por turno libre, en el marco del proceso de estabilización del empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021:

Mediante resolución de Alcaldía n.º 231/2025, de fecha 18 de febrero de 2025, se ha dispuesto:

Relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/a del proceso selectivo para la estabilización de: Dos plazas de Ordenanzas, con jornada completa, y dos Ordenanzas, con jornada parcial, mediante concurso, del Ayuntamiento de Miguel Esteban (Toledo).

Aprobada la convocatoria de las plazas incluidas en la oferta pública de empleo para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Miguel Esteban, publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 97, de 23 de mayo de 2022, de conformidad con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyas bases específicas fueron publicadas en "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo n.º 168, 169 y 170, de fechas 3, 4 y 5 de septiembre de 2024, respectivamente. Y el extracto de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado" Nº 231, de 24 de septiembre de 2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de las bases que rigen la convocatoria, expirado el plazo de presentación de alegaciones o subsanaciones, procede dictar resolución, aprobando la lista definitiva de las personas admitidas y excluidas del proceso selectivo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5 de las bases que rigen la convocatoria, y en uso de las facultades atribuidas a esta Alcaldía-Presidencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, con esta fecha dispongo:

PRIMERO. Aprobar la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo de estabilización, mediante concurso de las siguientes plazas:

DOS PLAZAS DE ORDENANZA CON JORNADA COMPLETA

EXPTE 1211 DOS PLAZAS ORDENANZA JORNADA COMPLETA				
Nº	**DNI/NIE**	**APELLIDOS Y NOMBRE**	**ADMITIDO/A O EXCLUIDO/A**	**CAUSA**
1	***3883**	ORTEGA MATAS, ÁNGEL	ADMITIDO/A	
2	***4566**	TORRES VILLALBA, Mª BENIGNA	ADMITIDO/A	
3	***8553**	CASCÓN CHECA, JUAN JOSÉ	ADMITIDO/A	
4	***1715**	MEMBRILLA JIMÉNEZ, PALOMA	ADMITIDO/A	
5	***8382**	SCURTU, FLOAREA	ADMITIDO/A	
6	***5866**	TORRES ENCINAS, VICENTE	ADMITIDO/A	
7	***5436**	OLIVA JIMÉNEZ, Mª NIEVES	ADMITIDO/A	
8	***4568**	TORRESANO TORRESANO, ARACELI	ADMITIDO/A	
9	***3974**	MARTÍNEZ MEDINA, SANTIAGO	ADMITIDO/A	
10	***5210**	TORRESANO TORRESANO, Mª ISABEL	ADMITIDO/A	
11	***4470**	HOLGADO BULLÓN, JOSE JUAN	ADMITIDO/A	
12	***3476**	ALMENARA RAMÍREZ, JOSE JUAN	ADMITIDO/A	
13	***6098**	EGIDO VILLALBA, JOSE JAVIER	ADMITIDO/A	
14	***7101**	MONREAL OLIVA, Mª ROSA	ADMITIDO/A	
15	***2037**	GUTIERREZ MUÑOZ, MONSERRAT	EXCLUIDO/A	G

DOS PLAZAS DE ORDENANZA CON JORNADA PARCIAL

EXPTE 1212 DOS PLAZAS DE ORDENANZA CON JORNADA PARCIAL				
Nº	**DNI/NIE**	**APELLIDOS Y NOMBRE**	**ADMITIDO/A O EXCLUIDO/A**	**CAUSA**
1	***4566**	TORRES VILLALBA, Mª BENIGNA	ADMITIDO/A	
2	***4796**	CARRERAS CARAVACA, Mª ENGRACIA	ADMITIDO/A	
3	***1715**	MEMBRILLA JIMÉNEZ, PALOMA	ADMITIDO/A	
4	***8382**	SCURTU, FLOAREA	ADMITIDO/A	
5	***5866**	TORRES ENCINAS, VICENTE	ADMITIDO/A	

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

6	***4568**	TORRESANO TORRESANO, ARACELI	ADMITIDO/A	
7	***5436**	OLIVA JIMÉNEZ, Mª NIEVES	ADMITIDO/A	
8	***3974**	MARTÍNEZ MEDINA, SANTIAGO	ADMITIDO/A	
9	***3476**	ALMENARA RAMÍREZ, JESÚS	ADMITIDO/A	
10	***3602**	CARRERAS CAMPOS, VICTOR MANUEL	ADMITIDO/A	
11	***0409**	GARRIDO CORRALES, SALOMÓN	ADMITIDO/A	
12	***4029**	MARTÍNEZ DÍAZ-HELLÍN, Mª ASUNCIÓN	ADMITIDO/A	
13	***5210**	TORRESANO TORRESANO, Mª ISABEL	ADMITIDO/A	

SEGUNDO. Designar a los miembros integrantes del Tribunal calificador que se encargará de la selección de aspirantes y del desarrollo del proceso selectivo:

PRESIDENTE/A	**SUPLENTE PRESIDENTE**
Dº/ª Gema Morales Flores	Dº/ª Julia Ramírez Caravaca
SECRETARIO/A	**SUPLENTE SECRETARIO/A**
Dº/ª Miguel Ángel Torres Yébenes	Dº/ª Concepción Ochoa Carreño
VOCALES	**SUPLENTES VOCALES**
Dº/ª Gema Casas Jiménez	Dº/ª Carmen Jiménez Villalba
Dº/ª Gema Caravaca Lara	Dº/ª Rosa Mª Casas Patiño
Dº/ª José Juan Ramírez Torres	Dº/ª José Antonio Tébar Mazuecos

TERCERO. Convocar al Tribunal de selección para la baremación el día 26 de febrero de 2025, en plaza de los Mártires, Nº 1. A las 9:00 horas, para las plazas de dos Ordenanzas con jornada completa. A las 12:30 horas, para las plazas de dos Ordenanzas con jornada parcial.

CUARTO. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, caben los siguientes recursos:

–De reposición que podrá interponerse con carácter potestativo ante el órgano que ha dictado el presente acto dentro del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación. (arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

–De no interponerse recurso de reposición: Recurso contencioso-administrativo, que habrá de interponerse, a elección del demandante, bien ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de Toledo, bien ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de su domicilio siempre que pertenezca a Castilla-La Mancha dentro del plazo de dos meses, contado a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación (artículos 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 14,1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

–Cualquier otro que estime procedente (artículo 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas)."

Miguel Esteban, 18 de febrero de 2025.–El Alcalde, Marcelino Casas Torres.

N.º I.-948

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE MOCEJÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley 58 de 2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y el art. 24 del Real Decreto 939 de 2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se hace público la aprobación de los padrones y facturación correspondiente a:

ESCUELA INFANTIL FEBRERO 2025 SERVICIO AYUDA A DOMICILIO FEBRERO 2025

Encontrándose los mismos en la Secretaría del Ayuntamiento, a fin de que los interesados puedan formular recurso de reposición en el plazo de un mes computado desde la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

El plazo voluntario de ingreso será único y abarcará desde el día 1 de febrero de 2025 hasta el día 03 de marzo de 2025.

Transcurrido el plazo voluntario de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Mocejón, 14 de febrero de 2025.- El Concejal Delegado De Hacienda, Manuel Martín Basanta.

Nº.I.-848

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE MORA

APROBANDO LAS BASES Y CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO DEL PUESTO DE TRABAJO DE INTERVENCIÓN-TESORERÍA

Resolución de Alcaldía n.º 2025/25 del Ayuntamiento de Mora, de fecha 17 de febrero de 2025, por la que se aprueban las bases y convocatoria para la provisión mediante concurso del puesto de trabajo de Intervención- Tesorería.

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y convocatoria para la contratación las bases y convocatoria para la provisión mediante concurso del puesto de trabajo de Intervención-Tesorería, se abre un plazo que será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria y el proceso de selección:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE INTERINIDAD MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, DEL PUESTO DE TRABAJO DE INTERVENCIÓN-TESORERO DEL AYUNTAMIENTO DE MORA.

La presente convocatoria tiene por objeto la cobertura por nombramiento interino del puesto de trabajo de Interventor/a del Ayuntamiento de Mora, reservado a funcionario con habilitación nacional, Subescala Intervención- Tesorería, categoría Superior, Grupo A1 para su posterior propuesta de nombramiento al órgano autonómico competente de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación digital.

Esta bolsa de trabajo sustituirá a cualquier otra existente.

La convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, y en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Los sucesivos anuncios se publicarán en tablón de anuncios de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.

Primera. Objeto.

A este proceso selectivo le serán aplicables la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local; el RD Leg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 4/2011, de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha; la Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; el Decreto 23/2022, de 12 de abril, sobre nombramiento de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Segunda. Requisitos de los candidatos.

1. Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

a) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP).

b) Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Edad: Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Titulación: Estar en posesión de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A-1, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 del texto refundido del EBEP.

e) Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán estar en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito, no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.

f) Habilitación: No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

2. Los requisitos establecidos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo hasta el momento de su nombramiento.

Tercera. Forma y plazo de presentación de instancias.

1. Los interesados presentarán solicitud de participación ajustada al modelo oficial de solicitud de participación en procesos selectivos, que podrá obtener en el Tablón de Anuncios de Sede Electrónica del Ayuntamiento (sede.mora.es) dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento en la que deberá manifestar que reúne todas y cada una de los requisitos exigidos en la Base Segunda, referido a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y que se comprometen a tomar posesión de la plaza en el caso de ser nombrados.

2. Las solicitudes se presentarán exclusivamente por vía telemática, en el Registro Telemático del Ayuntamiento de Mora, ubicado en su sede electrónica.

3. A la instancia se acompañará la siguiente documentación:

- Una fotocopia del Documento Nacional de Identidad, pasaporte o tarjeta de identidad.
- Una fotocopia del título académico acreditativo del requisito del apartado d) de la base segunda de estas bases.
- Curriculum y documentación acreditativa para su valoración en la fase de concurso.
- Resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de participación en el proceso selectivo, que ascienden a 35,00 euros, cantidad que podrá ser abonada mediante transferencia o ingreso en el número de cuenta de este Ayuntamiento abierto en la entidad financiera EUROCAJA RURAL ES83 3081 0112 4728 1077 8122. La falta de pago de los derechos de participación, durante el plazo de presentación de instancias, no es subsanable y determinará la exclusión del aspirante al proceso selectivo. En ningún caso, la realización del ingreso supondrá sustitución del trámite en tiempo y forma de la solicitud de participación.

4. Los méritos que sean alegados por los aspirantes para su valoración en el presente proceso de selección, deberán acreditarse documentalmente en los términos establecidos en las presentes bases, sin que la comisión de valoración pueda presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del plazo de presentación de instancias. Finalizado el plazo de presentación de instancias no se admitirá ningún justificante, mérito o acreditación de circunstancias aun cuando se refieran a hechos producidos con anterioridad a la finalización de dicho plazo.

5. El plazo de presentación de solicitudes será de DIEZ DÍAS NATURALES, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de esta convocatoria y sus bases en el Boletín Oficial de la provincia de Mora. Igualmente se publicarán en la página web y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, salvo el cambio de domicilio a efectos de notificaciones, todo ello sin perjuicio de lo preceptuado en el artículo 68.3 LPACAP.

Cuarta. Admisión de los aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Concejalía Delegada de Recursos Humanos dictará resolución en el plazo máximo de cinco días hábiles, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, así como en su caso el motivo de la exclusión, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediendo un plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución para que los aspirantes excluidos puedan subsanar, en su caso, los defectos en que pudieran haber incurrido y que motiven su exclusión.

Los aspirantes comprobaran si figuran en la lista de admitidos y excluidos y que sus nombres y demás datos constan correctamente. En el supuesto de que los aspirantes excluidos u omitidos no presenten la subsanación correspondiente en el indicado plazo, se les tendrá por desistidos de su petición y quedaran definitivamente excluidos del proceso selectivo. A estos efectos los aspirantes deberán comprobar no solo que no figuran recogidos en la relación de excluidos sino, además, que sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

Transcurrido el plazo de subsanación, la Concejalía Delegada de Recursos Humanos dictará resolución aprobando la relación definitiva de admitidos y excluidos que se hará pública en el tablón de edictos del Ayuntamiento. En la misma resolución se señalará la composición, lugar, fecha y hora en que se reunirá el Tribunal y se valorarán los méritos de los aspirantes admitidos.

La resolución que eleve a definitiva la lista de admitidos y exluido pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que haya dictado el acto o recurso contencioso- administrativo ante el juzgado de lo contencioso administrativo competente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/98 de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Las sucesivas publicaciones y anuncios se realizarán a través del tablón de edictos del Ayuntamiento.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Quinta. Órgano de selección.

La comisión de selección, de carácter técnico, y conforme a los principios regulados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y estará integrada por los siguientes miembros:

▪ Presidente: Un funcionario con habilitación de carácter nacional.

▪ Un secretario, con voz y sin voto. Será el de la Corporación o funcionario que le sustituya (Grupo A1 o A2).

▪ Tres Vocales: Tres funcionarios de carrera, pertenecientes al Grupo A1.

El Tribunal quedará integrado además por los suplentes respectivos que habrán de designarse simultáneamente con los titulares.

El Tribunal no podrá constituirse ni funcionar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros titulares o suplentes indistintamente, siendo necesaria la presencia del Presidente y Secretario.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como Presidente.

El tribunal queda facultado para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas y velar por el exacto cumplimiento de las bases.

El órgano de selección tendrá la calificación de 1ª categoría, a los efectos previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Contra las resoluciones de los tribunales y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

Sexta. Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección será el concurso.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados.

1. Por experiencia profesional desarrollada en la administración en puestos reservados a Funcionarios con Habilitación nacional: máximo 35 puntos.

a) En puestos reservados a la misma subescala y categoría (Intervención, categoría superior): 0,25 puntos por mes completo hasta un máximo de 15 puntos.

b) En puestos reservados a la misma Subescala, categoría de entrada: 0,10 puntos por mes completo hasta un máximo de 10 puntos.

c) En puestos reservados a la escala de Secretaría-Intervención: 0,05 por mes completo hasta un máximo de 10 puntos.

2. Por cursos de formación y perfeccionamiento: Se valorarán las acciones formativas cursadas como alumno con una duración mínima de 5 horas, y con una antigüedad inferior a diez años (a contar a partir de la fecha de publicación de las presentes bases), en las siguientes materias, exclusivamente: gestión económico- financiera y presupuestaria local, contabilidad pública local y control interno de las entidades locales, tesorería y recaudación de las entidades locales, ya sean presenciales o no presenciales, impartidas por centros de formación oficiales dependientes de administraciones públicas, o bien homologados por estas, así como universidades públicas o privadas y colegios oficiales, en los que se haya expedido diploma, certificación de asistencia y/o, en su caso, certificación de aprovechamiento atendiendo al número total de horas de formación, según la siguiente escala, hasta un máximo de 5 puntos.

a) Cursos de hasta 5 horas lectivas: 0,10 puntos por curso.

b) Cursos de 6 hasta 15 horas: 0,20 puntos por cursos.

c) Cursos de 16 a 40 horas lectivas: 0,40 puntos por curso.

d) Cursos de 41 a 100 horas lectivas: 0,60 puntos por curso.

e) Cursos de más de 101 horas lectivas: 1 puntos por curso.

Forma de acreditación de los méritos. La experiencia se acreditará mediante certificaciones expedidas por la Administración Pública correspondiente, con la mención expresa del grupo, subgrupo y puesto de trabajo. Los cursos de formación se acreditarán mediante presentación de copia de los diplomas, títulos o certificados expedidos al efecto por la entidad que impartió la formación, en que conste obligatoriamente la duración expresada en horas para su valoración.

Séptima. Puntuación final, lista de aprobados y presentación de documentación por el aspirante propuesto.

La puntuación se hará pública en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento. Dicha relación de aspirantes no originará la creación de una bolsa de sustitución, excepto en los supuestos en los que el aspirante propuesto por el Tribunal no tome posesión o renuncie dentro del periodo de un mes desde la fecha de la resolución de nombramiento por parte de la Comunidad Autónoma, conforme a los establecido en el apartado segundo de la Base Octava. Se entenderá aprobado, al aspirante que haya obtenido la máxima puntuación final.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

El aspirante propuesto por el Tribunal como aprobado, presentará en el Ayuntamiento de Mora, dentro del plazo de cinco (5) días naturales, contados a partir de la publicación de la lista de aprobados en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de reunir las condiciones que, para tomar parte en el proceso selectivo se exigen en la base segunda de la convocatoria, así como declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, ni hallarse incurso en causa de incompatibilidad, ni inhabilitado, para el ejercicio de las funciones públicas.

La Bolsa de Trabajo se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento regulador de Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento de Mora.

Una vez constituida la Bolsa de Trabajo, la gestión de la misma se regulará por lo dispuesto en el Reglamento Regulador antes referenciado.

La bolsa de empleo tendrá vigencia hasta que el Ayuntamiento decida constituir otra, en cuyo caso la anterior o anteriores quedarán anuladas automáticamente.

Octava. - Nombramiento como Tag.

La Bolsa de Trabajo conformada por el presente proceso selectivo podrá ser utilizada por el Ayuntamiento de Mora para que, siempre y cuando el candidato estuviese de acuerdo y sin que su negativa de lugar a la expulsión de la bolsa de Interventor-Tesorero, sea llamado para la cobertura de forma interina de una plaza de Técnico de Administración General. Este llamamiento no se producirá en el caso de existir candidatos activos en la respectiva Bolsa de Trabajo específica de TAG.

Novena. - Nombramiento y toma de posesión como funcionario interino.

Concluido el proceso mencionado en la Base anterior, y acreditado dentro de plazo por el aspirante propuesto el reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, el señor Alcalde, propondrá al órgano competente de la Comunidad Autónoma, el nombramiento del mismo como Interventor interino, por encontrarse vacante el puesto.

Efectuado dicho nombramiento, el aspirante deberá tomar posesión del puesto en un plazo máximo de tres días naturales desde que le fuere notificado. En el supuesto de renuncia a la toma de posesión del aspirante aprobado se procederá a la propuesta de nombramiento del aspirante que obtuvo la segunda mejor puntuación, y en su defecto al que obtuvo la tercera mejor puntuación, y así sucesivamente.

Decima. - Incidentes, recursos y normativa supletoria.

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo, en todo lo no previsto en estas bases. En lo no previsto en estas bases se estará a la normativa reguladora que al efecto resulte de aplicación.

Undécima. - Impugnación.

La convocatoria y sus bases, y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Decimosegunda.- Tratamiento de datos de carácter personal.

1. El presente proceso selectivo está regido por el principio de publicidad por lo que la participación en el mismo supone por parte de las personas aspirantes del tratamiento de sus datos de carácter personal que nos faciliten en su solicitud, para las publicaciones en boletines oficiales, tablones de anuncios, página web y otros medios de difusión de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo.

2. El tratamiento de la información se ajustará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), así como la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás disposiciones que resulten de aplicación.

3. Los datos personales recogidos en la solicitud de admisión serán tratados con la finalidad de la gestión de las pruebas selectivas y las comunicaciones necesarias para ello y del análisis y estudio de los datos relativos a estos procesos selectivos. El nombre, apellidos y número del documento de identidad se publicarán respetando la anonimización exigida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento de Mora tomará medidas para que esa información no sea indexada por los buscadores de internet. El Ayuntamiento de Mora es responsable del tratamiento de esos datos.

4. Los derechos de protección de datos de las personas solicitantes se podrán ejercer dirigiéndose al responsable del tratamiento por vía electrónica a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Mora o presencialmente a través del registro general del Ayuntamiento. En caso de incumplimiento del responsable del tratamiento, los interesados podrán reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), www.aepd.es.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Decimotercera. Vinculación de las bases e impugnación.

1. Las presentes Bases vinculan al Ayuntamiento, al Tribunal Calificador y a quienes participen en las pruebas selectivas. En lo no previsto en estas Bases, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de pertinente, específica y general aplicación.

2. Contra estas Bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse por los/as interesados/as recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de quince días contado a partir del día siguiente a su publicación. También podrá interponerse alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Toledo, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 114.1c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común, y los artículos 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa -LJCA-, sin perjuicio de que los/as interesados/as puedan interponer cualquier otro recurso que sea procedente y estimen oportuno.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando proceda de conformidad con las bases, se publicarán en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Asimismo, se publicarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Mora, según se establezca expresamente en las presentes bases.

Contra las presentes bases generales de convocatoria, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses, o previamente, recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes, y para ambos supuestos, desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, según establecen los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, sin perjuicio de interponer cualquier otro que se considere procedente. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Mora, 18 de febrero de 2025.- El Alcalde, Emilio Bravo Peña.

Nº.I.-892

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18/02/2025, se ha dictado el Decreto de Alcaldía nº 212, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir la plaza de Auxiliar Administrativo de Administración General, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"BERNARDETTE GARCIA SANCHEZ ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA (TOLEDO)

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, Reglamentos de aplicación y demás Disposiciones Legales concordantes, vengo en dictar el siguiente:

DECRETO

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 99/2023 de fecha 13 de Enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de Enero de 2023, se aprobaron las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 934/2024 de fecha 4 de Octubre, publicado en el "Boletín Oficial "de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de Octubre de 2024, se aprobaron las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Auxiliar Administrativo de Administración General.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de Diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de Diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de Diciembre de 2024 se reúne el Tribunal Calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por Resolución de Alcaldía nº 1219/2024 de fecha 18.12.2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, según Acta de fecha 17 de Diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de Diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el Tablón de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el Decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de Diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de Diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de Diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de Diciembre de 2024 fue publicado en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca Anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de Diciembre de 2024 Anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaria-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente **RESUELVO:**

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

PRIMERO.- Declarar a Dª PILAR SAIZ MOYA con DNI***9800**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de auxiliar Administrativo de Administración General, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la Oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada Decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101 de 27 de mayo de 2022 y en el Diario Oficial de Castilla- La Mancha nº102 de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal Calificador.

SEGUNDO.- Formalizar la contratación de Dª PILAR SAIZ MOYA con DNI***9800**, como Auxiliar Administrativo de Administración General en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO.- Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de Marzo de 2025.

CUARTO.- Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Auxiliar Administrativo de Administración General se ha formado de conformidad con la Base Decimosegunda de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

NºORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	NAVARRO JIMENEZ, ANGELES	***3673**
2	MORA ORTIZ, CELIA	***9941**
3	YEPES MAESTRE JULIA	***0804**
4	GUERRA ESCOBAR, MARIA JESUS	***0907**
5	CALDERON FERNANDEZ, INMACULADA	***9055**
6	MARTIN HERNANDEZ, MARIA DE LOS ANGELES	***6620**
7	LOPEZ RODRIGUEZ, ANGELA	***1122**
8	VALENTIN GARCIA, CELIA	***7801**
9	SALAS SEGADOR, MONICA	***5003**
10	BURGOS SALINERO, ROCIO	***4972**
11	SANCHEZ SANCHEZ-GALLEGO, ANA MARIA	***7107**
12	BALBAS AGUILAR, RAQUEL	***9698**
13	CASTELLANOS BAUTISTA, NOELIA	***0590**
14	GIL LOPEZ, ESTRELLA VICTORIA	***7635**
15	RODENAS JURADO, VICTORIA VANESA	***9988**
16	GARCIA SANCHEZ, SONIA	***4040**
17	MANRIQUE ARIAS, ANA ISABEL	***9090**
18	BURGOS DEL VALLE, NOELIA	***6600**

QUINTO.- Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO.- Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO.- Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

OCTAVO.- Del presente decreto, se dará cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre.

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.- La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

Nº.I.-914

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025, se ha dictado el decreto de Alcaldía nº 211, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir cuatro plazas de Auxiliar de ayuda a domicilio, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos, enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette Garcia Sanchez Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 935/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de cuatro plazas de Auxiliar de ayuda a domicilio.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1220/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 18 de diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de 2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto se presentaron alegaciones que fueron resueltas en reunión del Tribunal de 30 de diciembre de 2024.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaría-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a Dª CAROLINA RODRIGUEZ MORENO con DNI***6603**, Dª MARIA ALBA DEL VISO HERNANDEZ con DNI ***4821**, Dª SILVIA MELLADO GUTIERREZ con DNI***2525** y Dª TERESA GALAN ORTIZ con DNI ***4780**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de cuatro plazas de Auxiliar de ayuda a domicilio, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022, y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas arriba referidas, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

SEGUNDO. Formalizar la contratación de Dª CAROLINA RODRIGUEZ MORENO con DNI***6603**, Dª MARIA ALBA DEL VISO HERNANDEZ con DNI ***4821**, Dª SILVIA MELLADO GUTIERREZ con DNI***2525** y Dª TERESA GALAN ORTIZ con DNI ***4780**, como Auxiliares de ayuda a domicilio en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a las plazas, extinguiéndose los contratos anteriores y formalizándose unos nuevos aplicándose el convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo, el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Auxiliar de ayuda a domicilio se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	MUÑOZ TRIGO, GEMMA	***2448**
2	SANCHEZ RAMOS, BELEN	***1484**
3	CRUCES NUÑEZ, JEANETTE LOURDES	***4570**
4	CRUCES NUÑEZ, KARINA MONICA	***4312**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto, se dará cuenta al pleno, en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-915

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18/02/2025, se ha dictado el Decreto de Alcaldía nº 210, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir una plaza de Director/a Escuela Infantil, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

""BERNARDETTE GARCIA SANCHEZ ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA (TOLEDO)

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, Reglamentos de aplicación y demás Disposiciones Legales concordantes, vengo en dictar el siguiente:

DECRETO

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 99/2023 de fecha 13 de Enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de Enero de 2023, se aprobaron las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 931/2024 de fecha 4 de Octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de Octubre de 2024, se aprobaron las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Director/a Escuela Infantil.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de Diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de Diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de Diciembre de 2024 se reúne el Tribunal Calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por Resolución de Alcaldía nº 1216/2024 de fecha 18.12.2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, según Acta de fecha 17 de Diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de Diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el Tablón de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el Decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de Diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de Diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de Diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto se presentaron alegaciones que fueron resueltas en reunión del Tribunal de 30.12.2024.

Visto que con fecha 30 de Diciembre de 2024 fue publicado en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca Anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de Diciembre de 2024. Anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaria-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente **RESUELVO:**

PRIMERO.- Declarar a Dª OLGA MARTIN MARTIN con DNI***7742**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Director/a Escuela Infantil, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la Oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada Decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101 de 27 de mayo de 2022 y en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha nº102 de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

empleo público, y base decimoprimera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza/s arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal Calificador.

SEGUNDO.- Formalizar la contratación de Dª OLGA MARTIN MARTIN con DNI***7742**, como Director/a Escuela Infantil en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO.- Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de Marzo de 2025.

CUARTO.- Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional Director/a Escuela Infantil se ha formado de conformidad con la Base Decimosegunda de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base décimo tercera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	VAQUERIZO VALDIVIESO, ANA	***2280**
2	DIAZ DE LOS REYES, MARIA TERESA	***1566**
3	POZAS RECUERO, MARIA	***4504**
4	TORRES TORRES, NATALIA	***5149**

QUINTO.- Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO.- Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO.- Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO.- Del presente decreto, se dará cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre.

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.- La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

Nº.I.-916

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18/02/2025, se ha dictado el Decreto de Alcaldía nº205, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir las plazas de Educador/a Escuela Infantil, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"BERNARDETTE GARCIA SANCHEZ ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA (TOLEDO)

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, Reglamentos de aplicación y demás Disposiciones Legales concordantes, vengo en dictar el siguiente:

DECRETO

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 99/2023 de fecha 13 de Enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de Enero de 2023, se aprobaron las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 930/2024 de fecha 4 de Octubre, publicado en el "Boletín Oficial "de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de Octubre de 2024, se aprobaron las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de diez plaza de Educador/a Escuela Infantil.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de Diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de Diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de Diciembre de 2024 se reúne el Tribunal Calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por Resolución de Alcaldía nº 1215/2024 de fecha 18.12.2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, según Acta de fecha 17 de Diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de Diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el Tablón de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el Decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de Diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de Diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de Diciembre de 2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto se presentaron alegaciones que fueron resueltas en reunión del Tribunal de 30.12.2024.

Visto que con fecha 30 de Diciembre de 2024 fue publicado en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca Anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de Diciembre de 2024 Anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que de conformidad con la base 11.4 y 11.5 de la Bases Generales ("Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18 de 27.01.2023), no presentándose la documentación requerida por una de las personas aspirantes y consiguientemente no pudiéndose proceder a su contratación, se procede a la contratación de la aspirante siguiente por orden de puntuación.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaria-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente **RESUELVO:**

PRIMERO.- Declarar a D.RUBEN MARTIN MOLERO, con DNI***6445**, Dª VANESA SANCHEZ MORALES, con DNI ***0035**, Dª MARIA ISABEL MALDONADO RAMIREZ, con DNI ***6781**, Dª ANA BELEN BOTICA VILLALOBOS, con DNI***0689**, Dª CRISTINA GOMEZ IGLESIAS, con DNI ***9850**, Dª MARIA CRISTINA VICENTE FERNANDEZ, con DNI ***7020**, Dª RUTH DEL RIO ALONSO, con DNI ***1742**, D. JESUS PABLO LOPEZ DE LA CRUZ, con DNI ***1127**, Dª GLORIA MONGE CAJA, con DNI ***7748** y Dª MARIA PILAR FERNANDEZ CABRERA GUTIERREZ con DNI***7314** personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de diez plazas de Educador/a Escuela Infantil, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la Oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada Decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101 de 27 de mayo de 2022 y en el Diario Oficial de Castilla- La Mancha nº102 de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal Calificador.

SEGUNDO.- Formalizar la contratación de D.RUBEN MARTIN MOLERO, con DNI***6445**, Dª VANESA SANCHEZ MORALES, con DNI ***0035**, Dª MARIA ISABEL MALDONADO RAMIREZ, con DNI ***6781**, Dª ANA BELEN BOTICA VILLALOBOS, con DNI***0689**, Dª CRISTINA GOMEZ IGLESIAS, con DNI ***9850**, Dª MARIA CRISTINA VICENTE FERNANDEZ, con DNI ***7020**, Dª RUTH DEL RIO ALONSO, con DNI ***1742**, D. JESUS PABLO LOPEZ DE LA CRUZ, con DNI ***1127**, Dª GLORIA MONGE CAJA, con DNI ***7748** y Dª MARIA PILAR FERNANDEZ CABRERA GUTIERREZ con DNI***7314** como Educador/a Escuela Infantil en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO.- Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de Marzo de 2025.

CUARTO.- Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Educador/a Escuela Infantil se ha formado de conformidad con la Base Decimosegunda de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	MORENO VILLAMINAYA GLODOSINDO, MARTA	***0768**
2	RODRIGUEZ ARENAS, PATRICIA	***0188**
3	MARTIN BLAS GALAN, ELIA MARIA	***6768**
4	PALOMINO PUMA, MARIA ISABEL	***5233**
5	MADRID AVILA, MIRIAM	***9698**
6	VAQUERIZO VALDIVIESO, ANA	***2280**
7	NAVACERRADA RUFO, AURORA	***8137**
8	PRIETO LUCAS, MARIA	***7857**
9	ENCIAS RODRIGUEZ, CELIA	***8763**
10	RODRIGUEZ DE GUZMAN CABANES, MARIA DE LA SIERRA	***2233**
11	VILLALTA ESPINAR, MARIA JUANA	***1807**
12	LOPEZ JIMENEZ, PALOMA	***0605**
13	LOPEZ BAUTISTA ABAD, MIRIAM	***0361**
14	RODRIGUEZ MARTIN, TERESA	***9553**
15	TORRIJOS GONZALEZ, MARIA ADELAIDA	***5536**
16	DIAZ DE LOS REYES, MARIA TERESA	***1566**
17	GARCIA ROMERO, ELENA	***2334**
18	GOMEZ ORTEGA, ESTER	***3609**
19	HERNANDEZ RUIZ, BEATRIZ	***1062**
20	MACIAS DIAZ, PRISCILA	***3338**
21	MARTINEZ SANCHEZ, ERICA	***7836**
22	MEDINA DE OBESSO, EVA	***2491**
23	POZAS RECUERO, MARIA	***4504**
24	MARTINEZ CASTILLA, LAURA	***4240**
25	TALAVERA GAGO, ISABEL	***2397**

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

26	TORRES TORRES, NATALIA	***5149**
27	AVILA MORALES, RAQUEL	***2097**
28	RODRIGUEZ CAMINO, INMACULADA	***5271**

QUINTO.- Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO.- Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO.- Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO.- Del presente decreto, se dará cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre.

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.- La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

Nº.I.-917

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025, se ha dictado el decreto de Alcaldía nº204, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir las plazas de Limpiador/a edificios municipales, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette Garcia Sanchez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 933/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de tres plazas de Limpiador/a de edificios municipales.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1218/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 18 de diciembre de 2024.

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del Tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaría-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a Dª MARIA LUCÍA GUTIERREZ CAÑADILLA, con DNI***5849**, Dª MARIA ANGELES RUBIO JIMENEZ, con DNI ***3710** y Dª MARIA DEL PILAR GUTIERREZ CAÑADILLA, con DNI ***4812**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de tres plazas de Limpiador/a de edificios municipales, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

SEGUNDO. Formalizar la contratación Dª MARIA LUCÍA GUTIERREZ CAÑADILLA, con DNI***5849**, Dª MARIA ANGELES RUBIO JIMENEZ, con DNI ***3710** y Dª MARIA DEL PILAR GUTIERREZ CAÑADILLA, con DNI ***4812**, como Limpiador/a de edificios municipales en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Limpiador/a de edificios municipales se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	CARBALLO LORENZO, JOSE ANTONIO	***3235**
2	NUÑEZ BARDERA, ANA CRISTINA	***0227**
3	MUNTEAN, MIHAELA MARIA	***1730**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto se dará cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-918

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025 se ha dictado el decreto de Alcaldía nº 203 por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir la plaza de Monitor/a de pintura, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette Garcia Sanchez Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 926/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Monitor/a de pintura en régimen de personal laboral fijo (discontinuo a tiempo parcial)

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1212/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 17 de diciembre de 2024.

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024 fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, salvo el reconocimiento médico por la mutua que deberá producirse en el momento de la incorporación efectiva al puesto de trabajo en su caso.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaría-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a Dª BEATRIZ SANCHEZ CERVANTES, con DNI***0123**, personal laboral fijo (discontinuo a tiempo parcial) de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Monitor/a de pintura, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

SEGUNDO. Declarar a la interesada en excedencia por incompatibilidad (sin derecho a reserva de puesto de trabajo) de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LIPSAP), al resultar acreditado que presta actualmente servicios como Catedráticos de Enseñanza Secundaria en la Consejería de Educación Cultura y Deportes, habiendo optado por esta última, según se acredita en escrito con registro de entrada 2025-E-RC-540 de 12 de febrero de 2025.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto, para la extensión de diligencia formal acreditativa de las declaraciones anteriores y su formalización el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Monitor/a de pintura se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	RUANO BOYERO, CARMEN	***6585**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a la persona interesada, advirtiéndole que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, mediante la extensión de diligencia formal, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto se dará cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-919

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025 se ha dictado el decreto de Alcaldía nº 208, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir una plaza de Oficial albañil, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette Garcia Sanchez Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 932/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Oficial albañil.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1217/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 18 de diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, salvo el reconocimiento médico por la mutua que deberá producirse en el momento de la incorporación efectiva al puesto de trabajo en su caso.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaría-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a D. CESAR GOMEZ PUNZON, con DNI ***4819**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Oficial albañil, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca, aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público,

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

SEGUNDO. Declarar al interesado en excedencia por incompatibilidad (sin derecho a reserva de puesto de trabajo) de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LIPSAP), al resultar acreditado que presta actualmente servicios como personal laboral en la categoría Ayudante de carpintería en el Ayuntamiento de Toledo, habiendo optado por esta última, según se acredita en escrito con registro de entrada 2025-E-RE-218 de 13 de febrero de 2025.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto, para la extensión de diligencia formal acreditativa de las declaraciones anteriores y su formalización el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Oficial albañil se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	CARBALLO LORENZO, JOSE ANTONIO	***3235**
2	BOTICA SAIZ, SERGIO	***3385**
3	ROBLEDO IGLESIAS, JOSE MIGUEL	***3848**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a la persona interesada, advirtiéndole que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, mediante la extensión de diligencia formal, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto se dará cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-926

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025 se ha dictado el decreto de Alcaldía nº 206, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir una plaza de Peón albañil, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette García Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 929/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Peón albañil.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1211/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 17 de diciembre de 2024.

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del Tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaría-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a D. VICTOR MANUEL PECES GARCIA, con DNI ***4249**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Peón albañil, perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022, y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

SEGUNDO. Formalizar la contratación de D. VICTOR MANUEL PECES GARCIA, con DNI ***4249**, como Peón albañil en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Peón albañil se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	CARBALLO LORENZO, JOSE ANTONIO	***3235**
2	ROBLEDO IGLESIAS, JOSE MIGUEL	***3848**
3	BOTICA SAIZ, SERGIO	***3385**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto se dará cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-928

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18/02/2025, se ha dictado el Decreto de Alcaldía nº 207, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir una plaza de Peón Barrendero, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

BERNARDETTE GARCIA SANCHEZ ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA (TOLEDO)

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, Reglamentos de aplicación y demás Disposiciones Legales concordantes, vengo en dictar el siguiente:

DECRETO

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 99/2023 de fecha 13 de Enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de Enero de 2023, se aprobaron las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 927/2024 de fecha 4 de Octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de Octubre de 2024, se aprobaron las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Peón Barrendero.

Visto que por Decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de Diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de Diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de Diciembre de 2024 se reúne el Tribunal Calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por Resolución de Alcaldía nº 1213/2024 de fecha 18.12.2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, según Acta de fecha 17 de Diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de Diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el Tablón de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el Decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de Diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de Selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de Diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de Diciembre de2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de Diciembre de 2024 fue publicado en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca Anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de Diciembre de 2024 Anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaria-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente **RESUELVO:**

PRIMERO.- Declarar a D JOSE ANTONIO CARBALLO LORENZO, con DNI ***3235**

personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Peón Barrendero, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la Oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada Decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº101 de 27 de mayo de 2022 y en el Diario Oficial de Castilla- La Mancha nº102 de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal,

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal Calificador.

SEGUNDO.- Formalizar la contratación de D JOSE ANTONIO CARBALLO LORENZO, con DNI ***3235**, como Peón Barrendero en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO.- Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de Marzo de 2025.

CUARTO.- Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Peón Barrendero se ha formado de conformidad con la Base Decimosegunda de las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las Bases Reguladoras Específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	ROBLEDO IGLESIAS, JOSE MIGUEL	***3848**
2	BOTICA SAIZ, SERGIO	***3385**

QUINTO.- Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO.- Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO.- Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO.- Del presente decreto, se dará cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre.

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.- La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

Nº.I.-929

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

En fecha 18 de febrero de 2025, se ha dictado el decreto de Alcaldía nº 209, por el que se declara el nombramiento de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Nambroca para cubrir una plaza de Peón encargado punto limpio, en proceso de estabilización de empleo temporal por el sistema único de concurso de méritos enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del tenor literal siguiente:

"Bernardette García Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Nambroca (Toledo).

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley de Régimen Local, reglamentos de aplicación y demás disposiciones legales concordantes, vengo en dictar el siguiente decreto:

Visto que por decreto de Alcaldía nº 99/2023, de fecha 13 de enero, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 18, de fecha 27 de enero de 2023, se aprobaron las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 928/2024, de fecha 4 de octubre, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 195, de fecha 10 de octubre de 2024, se aprobaron las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de una plaza de Peón encargado de punto limpio.

Visto que por decreto de Alcaldía nº 1189/2024, de fecha 11 de diciembre de 2024, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 239, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas y composición del Tribunal para el proceso selectivo.

Visto que con fecha 17 y 18 de diciembre de 2024 se reúne el Tribunal calificador del referido proceso selectivo del Ayuntamiento de Nambroca, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración por el sistema de cobertura de concurso de méritos.

Por resolución de Alcaldía nº 1214/2024 de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprobó la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, según acta de fecha 17 de diciembre de 2024

Visto que con fecha 18 de diciembre de 2024, fue publicado anuncio en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca el decreto de Alcaldía nº 1219/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, aprobando la valoración provisional de méritos propuesta por el Tribunal de selección, otorgando un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación, para que los aspirantes pudieran presentar las alegaciones oportunas al respecto, iniciándose el cómputo el día 19 de diciembre de 2024 y finalizando el día 26 de diciembre de 2024, resultando que durante el plazo concedido a tal efecto no se han presentado alegaciones.

Visto que con fecha 30 de diciembre de 2024 fue publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca anuncio referido a relación definitiva de méritos, publicándose en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 31 de diciembre de 2024 anuncio relativo a la propuesta de contratación del tribunal del proceso selectivo.

Visto que se ha aportado y cotejado, dentro del plazo otorgado al efecto, los documentos originales acreditativos de los requisitos establecidos en la base decimosegunda de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de las plazas referidas, y de conformidad con lo establecido en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el Informe de fiscalización emitido por Secretaria-Intervención.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la legislación vigente en materia de Régimen Local, artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y disposiciones concordantes, por el presente resuelvo:

PRIMERO. Declarar a D LUIS ANTONIO BOTICA ARTALEJO, con DNI***2311**, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tras la superación del procedimiento selectivo convocado para la provisión de una plaza de Peón encargado de punto limpio, pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo incluida en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Nambroca aprobada decreto de Alcaldía Nº 462/2022, de fecha 25 de mayo de 2022 y publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 101, de 27 de mayo de 2022, y en el "Diario Oficial de Castilla-La Mancha" nº 102, de 27 de mayo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base decimoprimera de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimoprimera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos de la plaza arriba referida, y con el acta de resultado final y propuesta del Tribunal calificador.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

SEGUNDO. Formalizar la contratación de D. LUIS ANTONIO BOTICA ARTALEJO, con DNI***2311**, como Peón encargado de punto limpio en régimen de personal laboral fijo, con las retribuciones básicas y complementarias asignadas a la plaza, extinguiéndose el contrato anterior y formalizándose uno nuevo aplicándose el convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca.

TERCERO. Hacer efectivo este acuerdo, como toma de efecto para la formalización del contrato de trabajo el día 7 de marzo de 2025.

CUARTO. Aprobar la bolsa de trabajo, que en la categoría profesional de Peón encargado de punto limpio se ha formado de conformidad con la base decimosegunda de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nambroca para plazas derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal, en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y base decimo tercera de las bases reguladoras específicas de la convocatoria para la cobertura por el sistema selectivo único concurso de méritos, y acta de resultado final del Tribunal calificador para la contratación, en su caso, de personal laboral para sustituciones o necesidades del servicio.

La bolsa de trabajo estará integrada por los siguientes aspirantes:

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	CARBALLO LORENZO, JOSE ANTONIO	***3235**
2	BOTICA SAIZ, SERGIO	***3385**
3	GUIO MARTINEZ, SORAYA	***9725**
4	ROBLEDO IGLESIAS, JOSE MIGUEL	***3848**

QUINTO. Dar traslado del presente acuerdo a las personas interesadas, advirtiéndoles que de no tomar posesión en la plaza adjudicada el día indicado, por renuncia u otras causas imputables a la misma, perderá todo derecho que pudiera haber adquirido y se nombrará al siguiente candidato/a por orden de puntuación final.

SEXTO. Dar cuenta de esta resolución a la Intervención Municipal y Departamento de Personal a los efectos legales y reglamentarios oportunos.

SÉPTIMO. Publicar la presente resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Nambroca.

OCTAVO. Del presente decreto, se dará cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre."

Lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica para general conocimiento y efectos, significando que frente a la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Nambroca, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Nambroca, 19 de febrero de 2025.–La Alcaldesa, Bernardette García Sánchez.

N.º I.-930

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE QUINTANAR DE LA ORDEN

Resolución de Alcaldía n.º 2025-0193 del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden por la que se aprueba la modificación de Mesa de Contratación Permanente y Designación de sus Miembros.

"Visto que es preciso modificar la composición de la mesa permanente de contratación debido a la ausencia de uno de sus miembros.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Modificar la composición de la Mesa de Contratación Permanente creada mediante Resolución de Alcaldía de fecha 25 de mayo de 2021, publicada en el BOP de Toledo núm. 105, de 7 de junio de 2021, y modificada mediante Resoluciones de alcaldía núm.2022- 0357, de fecha 20 de abril de 2022; núm. 2023-0069, de 30 de enero de 2023 y núm. 2023- 0020, de 24 de febrero de 2023, como órgano de asistencia al órgano de contratación y designar a los miembros de la misma:

— Don Fernando Cantador Rodríguez, que actuará como Presidente de la Mesa.
- Suplente: funcionario/a en quien delegue que se designe como sustituto/a.
— El Secretario de la Corporación.
- Suplente: funcionario/a en quien delegue que se designe como sustituto/a.
— El Interventor de la Corporación.
- Suplente: funcionario/a en quien delegue que se designe como sustituto/a.
— Doña Rosa María Manzanedo Torresano, Vocal.
- Suplente: funcionario/a en quien delegue que se designe como sustituto/a.
— Doña María Teresa Sanabria López-Brea, que actuará como Secretario de la Mesa.
- Suplente: funcionario/a en quien delegue que se designe como sustituto/a.

SEGUNDO. Comunicar a los miembros designados su nombramiento como miembros de la Mesa de Contratación Permanente.

TERCERO. Publicar dicha Resolución en el perfil de contratante del Ayuntamiento y en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo de Toledo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Quintanar de la Orden, 19 de febrero de 2025.- El Alcalde, Pablo Nieto Toldos.

Nº.I.-939

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE SAN ROMÁN DE LOS MONTES

CORRECCIÓN DE ERRORES

Con fecha 14.02.2025 fue publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 30, el Decreto de Alcaldía 2025-0134 de 07.02.2025 de aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria de selección de personal funcionario para cubrir la plaza de Técnico de Administración General, vacante en la plantilla municipal, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2023.

Habiéndose detectado un error de hecho en la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, mediante Decreto de Alcaldía de 18.02.2025 se ha procedido a su rectificación en los siguientes términos:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO RECTIFICACIÓN DE ERRORES EN LA LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS

Con fecha 18.02.2025 con Nº Registro de Entrada 2025-E-RE-226 se solicita por Dª. PILAR MIRÓN LÓPEZ con NIF ***2575**, la rectificación de errores del Decreto de Alcaldía 2025-134 de 07.02.2025, por el que se aprueba la Lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para cubrir una plaza de Técnico de Administración General en régimen de funcionario de carrera, al aparecer excluida cuando había presentado subsanación de la solicitud con fecha 23.11.2024. La lista definitiva de admitidos y excluidos fue publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 30 de 14.02.2025.

Comprobado por los servicios Municipal la subsanación de la solicitud dentro del plazo legamente establecido y, por tanto, confirmado el error de hecho del Decreto de Alcaldía 2025-134 de 07.02.2025, por el que se aprueba la Lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para cubrir una plaza de Técnico de Administración General en régimen de funcionario de carrera, debe procederse a la rectificación del mismo, conforme a lo previsto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y, en virtud de las competencias que me otorga el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Rectificar el error de hecho del Decreto de Alcaldía 2025-134 de 07.02.2025, por el que se aprueba la Lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para cubrir una plaza de Técnico de Administración General en régimen de funcionario de carrera, debiendo aparecer Dª Pilar Mirón López NIF ***2575** como aspirante definitivamente admitida.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo con indicación de los recursos que conta el mismo cabe interponer.

TERCERO. Publicar anuncio de corrección de errores en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y comunicar al Presidente del Tribunal el presente acuerdo.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Alcalde de este Ayuntamiento de San Román de los Montes, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Castilla – La Mancha en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

San Román de los Montes, 18 de febrero de 2025.- La Alcaldesa, Luisa Consuelo Nieto Wooll.

Nº.I.-894

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE UGENA

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA 2025-0261 DE APROBACIÓN DE LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOS PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIONARIO, UNA DE TURNO LIBRE Y UNA POR CUPO DE DISCAPACIDAD POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

De conformidad con las bases publicadas en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 225 de fecha 22 de noviembre del 2024 por las que se rige el proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Ugena de acuerdo con la oferta pública aprobada por Resolución de Alcaldía de fecha 29/10/2024 nº 1320, publicada en el DOCM de fecha 15/11/2024 nº 222 y su corrección de errores publicada en el DOCM nº 236 de fecha 5/12/2024.

De conformidad con la Resolución nº 2025-0132, de 26 de enero, por la que se aprueba el listado provisional de admitidos y excluidos en el proceso de selección de dos plazas de auxiliar administrativo funcionario, una de turno libre y una por cupo de discapacidad por el procedimiento de concurso-oposición; y por el que se constituye el nombramiento del Tribunal Calificador de dichas pruebas selectivas, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo nº 19 de fecha 30 de enero de 2025, por la presente

RESUELVO

PRIMERO.- Una vez transcurrido el plazo de subsanación concedido desde la publicación anterior sin que se hayan presentado subsanaciones, esta Alcaldía dicta resolución declarando definitiva la lista de aspirantes admitidos y excluidos en los procesos selectivos.

SEGUNDO.- Declarar excluidos expresamente, por las razones que se indican, a los siguientes aspirantes:

LISTA DEFINITIVA DE EXCLUIDOS TURNO LIBRE		
Nombre y Apellidos	**DNI**	**MOTIVO DE EXCLUSIÓN**
JULIA GUZMAN MARTIN	****1353*	No acredita estar en posesión del título ESO o equivalente

LISTA DEFINITIVA DE EXCLUIDOS TURNO CUPO DISCAPACIDAD		
Nombre y Apellidos	**DNI**	**MOTIVO DE EXCLUSIÓN**
CRISTINA ORMEÑO LOPEZ	****8771*	No acredita certificado de discapacidad

TERCERO.- Declarar incluidos definitivos a los siguientes aspirantes que por turno les corresponde:

TURNO LIBRE

LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS TURNO LIBRE	
Nombre y Apellidos	**DNI**
IKUSPERENA SALDAMANDO RESUELA	****0736*
MARIA DEL CARMEN GONZALEZ HERRERA	****7864*
ESTRELLA VICTORIA GIL LOPEZ	****6355*
BEATRIZ PUEBLA ORTEGA	****4354*
PATRICIA GONZALEZ GONZÁLEZ	****8581*
DESIRE HERNANDEZ DE DOMPABLO	****2684*
MARIA DEL CONSUELO SANCHEZ GARCIA	****8662*
NATALIA TAJUELO ALVES	****6217*
ELENA ARCOS SANS	****6743*
JORGE SANCHEZ PABLO	****3272*
MARIA MONTSERRAT LOPEZ PEDRERO	****9572*
ANTONIO RODRIGUEZ MONTES	****8518*
GEMA NAVARRO MANTILLA	****4362*
MONICA SAINZ DE AJA RAMOS	****3794*
AURORA GARCÍA GARCÍA	****5314*
CRISTINA VILLARRUBIA CABEZA	****2693*
ANA MARÍA MARTIN JIMENEZ	****2008*
JOSE MARIA DIAZ IGLESIAS	****0865*

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

TURNO CUPO DISCAPACIDAD

LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS TURNO CUPO DISCAPACIDAD	
Nombre y Apellidos	**DNI**
RAQUEL ALVAREZ GUZMAN	****2875*
MARIA DEL CARMEN GONZALEZ HERRERA	****7864*

CUARTO.- Publicar esta resolución en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en el tablón de edictos municipal y en la sede electrónica de este Ayuntamiento: https://ugena.sedelectronica.es.

La publicación de todas las actuaciones posteriores del Tribunal de Selección se hará mediante publicación en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica municipal.

Ugena, 20 de febrero de 2025.- El Alcalde, Félix Gallego García.

Nº.I.-979

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE VILLACAÑAS

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de la modificación de las Ordenanzas fiscales para el año 2025, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento, en cumplimiento del artículo 17.4 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:

1. ORDENANZA FISCAL DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

–Se suprime el último inciso del primer párrafo del artículo 4, quedando con el siguiente tenor literal:

"Tendrán bonificación del 20% en la cuota íntegra del impuesto aquellos sujetos pasivos que cumpliendo las condiciones del artículo siguiente, ostenten la condición de titulares de familia numerosa, definida de conformidad con la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de familias numerosas (B.O.E. Nº 277, de 19 de noviembre de 2003), tanto en el concepto general como en las figuras equiparadas por el artículo 2 de la citada Ley."

7. ORDENANZA FISCAL DE LA TASA DE CEMENTERIO MUNICIPAL

–Se elimina el primer párrafo del artículo 6 en relación con la cuota tributaria.

–En el apartado A) del epígrafe 1º del artículo 6 se regularizan las cuotas que se enumeran, se elimina la correspondiente al apartado de "Anillo enfoscado de cemento", y se rectifica el segundo párrafo en los siguientes términos: "Las tapas de los panteones de mármol, granito, etc., no podrán sobrepasar el grosor de 6 centímetros".

–En el apartado B) del epígrafe 1º del artículo 6 se elimina el primer párrafo y se modifican las cuotas correspondientes a los columbarios y restos funerarios de 1 cuerpo y las correspondientes a "hacer fosos o anillos y sacar tierra en sepulturas adquiridas anteriormente".

–Se eliminan los apartados C) y D) del epígrafe 1º del artículo 6, reenumerando el apartado E) al que le corresponderá la letra C).

–Se elimina la palabra "nichos" de los epígrafes 3º y 4º, y además en el epígrafe 4º se elimina el apartado C).

–Se elimina la palabra "nichos" del epígrafe 6º y se regularizan las cuotas.

Cuota tributaria

Artículo 6

CONCEPTO:

Epígrafe 1º. Asignación de sepulturas, nichos y columbarios.

A) Sepulturas perpetuas:

	Suelo	Obras	Total
Panteón de 2 cuerpos	360,00 euros	446,00 euros	806,00 euros
Panteón de 3 cuerpos	360,00 euros	669,00 euros	1.029,00 euros
Panteón de 4 cuerpos	360,00 euros	892,00 euros	1.252,00 euros
Panteón de 5 cuerpos	360,00 euros	1.115,00 euros	1.475,00 euros

Todos los panteones deberán estar cerrados con material de obra consistente. Las tapas de los panteones de mármol, granito, etc., no podrán sobrepasar el grosor de 6 centímetros. En otro caso, cualquier movimiento de la tapa del panteón será por cuenta del titular.

B) Columbario de restos funerarios de 1 cuerpo: 143,00 euros.

Hacer fosos o anillos y sacar tierra en sepulturas adquiridas anteriormente:

–Sepulturas de 2 cuerpos: 483,78 euros.

–Sepulturas de 3 cuerpos: 589,29 euros.

–Sepulturas de 4 cuerpos: 694,52 euros.

–Sepulturas de 5 cuerpos: 944,45 euros.

CONCEPTO

Epígrafe 3º. Registro de permutas y transmisiones:

A) Inscripción en los Registros Municipales de cada permuta que se conceda, de sepultura dentro del Cementerio: 49,10 euros

B) Por cada inscripción en los Registros Municipales de transmisión de las concesiones a perpetuidad y toda clase de sepulturas, a título de herencia legal: 49,10 euros

C) Por inscripción de cada una de las demás transmisiones a perpetuidad de toda clase de sepulturas: 49,10 euros.

Epígrafe 4º. Inhumaciones-exhumaciones:

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

A) En mausoleo o panteón: 104,25 euros.
B) En sepultura: 104,25 euros.
CONCEPTO
Epígrafe 6º Conservación y limpieza:
A) Mantenimiento y limpieza al año (SEPULTURAS): 28,53 euros.
B) Mantenimiento y limpieza al año (RESTOS FUNERARIOS): 17,32 euros".

19. ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACION DE PUESTOS DE VENTA Y PRESTACION DE OTROS SERVICIOS DE LOS MERCADOS MUNICIPALES DE VILLACAÑAS

–En el artículo 3 de tasas del Mercado Municipal el apartado correspondiente a "Puestos especiales en el mercado de la calle Concepción" cambia de denominación y pasa a ser "Puestos especiales", modificándose la tasa de puestos especiales. En el mismo artículo 3 se suprime al completo el apartado "PLANTA ALTA CALLE MAYOR".

–Se modifica el artículo 4 en su segundo párrafo para regularizar la cuota correspondiente al tipo inicial de subasta, se añaden nuevos supuestos de transmisión de los concesionarios modificando la redacción del párrafo séptimo, y se añade un nuevo párrafo al final del artículo para recoger la posibilidad de prestar el servicio de bar en los puestos del mercado.

Cuantía

Artículo 3

–MERCADO CALLE MAYOR Y CALLE CONCEPCIÓN. PLANTA BAJA: Puestos especiales: 150,00 euros/mes.

Formas de gestión

Artículo 4

A tal fin el tipo inicial de subasta será siempre de 275,25 euros por puesto de mercado. Las proposiciones girarán al alza sobre dicho tipo y se adjudicarán al mejor postor.

Los concesionarios únicamente podrán traspasar los puestos, en caso de fallecimiento, del titular a favor de su viuda e hijos y siempre con la autorización municipal y en caso de jubilación, a favor del cónyuge o pareja de hecho y de los hijos.

Cualquier puesto podrá ser utilizado como bar, adaptándose a las características de puesto especial."

21. ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACION DEL SERVICIO DE ESCUELA MUNICIPAL DE MUSICA

–Se suprimen los tres siguientes supuestos del hecho imponible en las cuotas del artículo 6.
"Alumno/a no empadronado/a: 9,25 euros adicionales/mes/alumno.
Dos alumnos/as no empadronados/as de la misma unidad familiar: 6,87 euros adicionales/mes/alumno.
Tres alumnos/as no empadronados/as de la misma unidad familiar: 6,15 euros adicionales/mes/alumno".

22. ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEPORTIVOS MUNICIPALES

–Se regularizan las cuotas tributarias del artículo 6 en los apartados que se enumeran, se suprime el párrafo que dice textualmente: "Las personas no empadronadas en la localidad tendrán un 20% de recargo sobre la tarifa del servicio elegido", y se da una nueva redacción al último párrafo referente al material deportivo de los alumnos que compiten.

"Cuota tributaria

Artículo 6

La cuota tributaria de la tasa por la prestación de los servicios deportivos municipales y uso de las instalaciones del polideportivo municipal, queda establecida con arreglo a las siguientes tarifas:

ACTIVIDADES DE SALA ADULTOS Y PATINAJE	SESIONES/SEMANA	TRIMESTRAL/ EUROS	ANUAL/ EUROS
	2 SESIONES 3 SESIONES 4 SESIONES 5 SESIONES cuotas para todas las actividades de adultos	55,00 83,00 110,00 138,00	144,00 214,00 288,00 360,00
ACTIVIDADES DE SALA INFANTIL Y PATINAJE (hasta 18 años)	**SESIONES / SEMANA**		**ANUAL/ EUROS**
	2 SESIONES (Cuotas para todas las actividades de niños)	37,00	99,00

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ESCUELAS DEPORTIVAS NIÑOS (Hasta 18 años)	**SESIONES/ SEMANA**		
	2 SESIONES 3 SESIONES		75,00 112,00
ESCUELAS DEPORTIVAS ADULTOS	**SESIONES/ SEMANA**		
FÚTBOL-SALA ATLETISMO BADMINTON OTROS DEPORTES TENIS	2 SESIONES	35,00	94,00
ALQUILER PABELLÓN	1 HORA 21,00		
PISTAS/EXTERIORES	1 HORA INDIVIDUAL 8,00 GRUPOS 16,00 1 HORA CON USO LUZ ARTIF. INDIVIDUAL 10,00 GRUPOS 20,00		
ALQUILER CAMPOS FÚTBOL CÉSPED	90 MINUTOS 32,00 90 MINUTOS CON USO LUZ ARTIF. 37,00		
ALQUILER CAMPOS DE FÚTBOL SIETE CÉSPED	60 MINUTOS 16,00 60 MINUTOS CON LUZ ARTIF. 20,00		
ALQUILER CAMPO DE FÚTBOL EXTERIOR	60 MINUTOS 32,00 60 MINUTOS CON LUZ ARTIF. 8,00		

TICKET GENÉRICO CLUBES (PÁDEL Y TENIS) por prestación: 6,00 €.

–Por el uso individual de la instalación para la práctica de distintos deportes, pagarán una cuota mensual de 19,00 €, por dos horas a la semana, previa conformidad del Servicio de Deportes.

Se devengará el pago de una tasa adicional de 25,00 euros (veinticinco €) para todos aquellos alumnos/as que realicen competición, en concepto de material deportivo. Este material deportivo será personal e intransferible y quedará en posesión del alumno indefinidamente."

23. ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES DE LA PISCINA MUNICIPAL

–Se suprime el último inciso del artículo 6 que dice: "Las personas no empadronadas en la localidad tendrán un 20% de recargo sobre la tarifa de la actividad elegida."

24. ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN INFANTIL

–Se regularizan las cuotas que se enumeran en el artículo 5 y se añade un nuevo párrafo noveno para recoger la posibilidad de ofrecer el servicio de comedor.

"Cuota

Artículo 5

1. Matrícula: 95,00 euros. El abono por derechos de inscripción será único, sin que deba reiterarse para cada anualidad o curso, salvo cuando se haya producido solicitud expresa de baja que la interrumpa, en cuyo caso se exigirá nueva inscripción y abono de los derechos.

Se devengará una única cuota anual de 12,00 euros por material a utilizar por el alumno en la escuela.

2. Seguro de accidentes: Se satisfará por el obligado tributario en un pago único a realizar en el mes de enero, y por un importe que será el resultado de dividir el importe de la póliza de accidentes vigente para ese curso entre el número máximo de usuarios de las instalaciones de la Escuela de Educación Infantil. Dicha cantidad se deberá abonar por cada usuario que asista a la Escuela de Educación Infantil.

Mensualidad: 95,00 euros. Para los alumnos asistentes a los módulos B y C en horario normalizado.

Mensualidad: 105,00 duros. Para los alumnos asistentes en módulo A en horario normalizado.

La inscripción corresponde al curso entero, desde septiembre a julio, excepto para aquellos niños y niñas que se encuentren en el periodo de lactancia y mientras se hallen en dicha situación, debiéndose por tanto abonar todas las mensualidades salvo caso acreditado de fuerza mayor sobrevenida que impida la asistencia o en el caso mencionado.

Las mensualidades serán en todo caso irreducibles, salvo para lo establecido en el punto siguiente respecto del servicio de comedor. Si la incorporación se lleva a cabo con posterioridad al inicio del curso éste concluirá igualmente y en todo caso en julio como en el resto de los casos de incorporación ordinaria.

Código de verificación: bop36_b24022025
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

El servicio de comedor por alumno/a se establece al mes en la cuota que resulte de dividir el coste neto del servicio minorado en su caso en el importe de las ayudas financieras que se recibiesen para su auxilio entre el número de usuarios. Será reducible por quincenas dentro del mes natural, es decir, en el caso de que se solicite la baja temporal del uso de este servicio por periodos de al menos quince días dentro del mes natural, y se acredite estrictamente tal falta de uso del servicio por dicho periodo mínimo dentro del mes, se devengará sólo medio mes. Si no hubiese uso del servicio ninguno de los días del mes natural y se acredite estrictamente tal falta de uso del servicio por dicho periodo completo del mes, no se devengaría la tasa ese mes.

El servicio de comedor se prestará si hubiera un mínimo de cinco niños para utilizarlo. Si hubiera menos de cinco niños dicho servicio no podrá prestarse.

Si algún alumno utiliza el horario ampliado, con entrada a las 8,00 horas y salida a las 15,00 horas, tendrá un incremento de 17,00 euros/mes.

Si algún alumno utiliza el horario ampliado, con entrada a las 8,00 horas y salida a las 15,30 horas, tendrá un incremento de 28,00 euros/mes.

Si algún alumno utiliza el horario ampliado, con entrada a las 9,00 horas y salida a las 15,30 horas, tendrá un incremento de 9,00 euros/mes."

44. ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR USO PRIVATIVO DE RECINTOS MULTIUSOS DE VILLACAÑAS: PLAZA DE TOROS Y POLIDEPORTIVO

–Se da un nuevo título a la Ordenanza, se regularizan las cuotas tributarias del artículo 6 que se enumeran y se añade un nuevo párrafo que recoge la licitación de la adjudicación en el caso de la existencia de más de una solicitud para la misma fecha.

"1. Por días completos de uso del recinto multiusos para espectáculos, eventos, ... con finalidad sin ánimo de lucro, 400,00 euros/día.

2. Por días completos de uso del recinto multiusos para espectáculos, eventos, ... con finalidad con ánimo de lucro, 1.500,00 euros/día.

En todo caso, la tarifa mínima exigible por el uso privativo del recinto multiusos, no será inferior a la de un día completo, aunque no se completen las 24 horas.

En caso de existir más de una solicitud referida a la misma fecha, se procederá a la licitación de la adjudicación."

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Villacañas, 17 de febrero de 2025.–El Alcalde, Juan Ángel Almonacid Gallego.

N.º I.-951

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE VILLAMUELAS

Por las Resoluciones de Alcaldía Nº 33/2025, Nº 34/2025 y Nº 35/2025 se ha promovido la adjudicación de los puestos derivados de la conclusión del procedimiento de oferta extraordinaria de estabilización del empleo público desarrollado al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha efectuado el nombramiento como personal laboral fijo en el Ayuntamiento de Villamuelas (Toledo) en favor de:

DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	MODALIDAD CONTRATO	NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.
LIMPIADOR/A	2	PERSONAL LABORAL FIJO	MARIA ISABEL MARTÍN HERRERO	***5019**
			ESTHER MARTÍN PÉREZ	***9452**

DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	MODALIDAD CONTRATO	NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	2	PERSONAL LABORAL FIJO	TERESA ESCALONA PÉREZ	***3590**
			MARIA ISABEL MARTÍN HERRERO	***5019**

Villamuelas, 18 de febrero de 2025.- El Alcalde, Rubén Mendoza Bermúdez.

Nº.I.-891

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

ENTIDAD LOCAL MENOR ALBERCHE DEL CAUDILLO

Habiéndose adoptado en sesión plenaria de fecha 06 de noviembre de 2024, acuerdo de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora TASA SOBRE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS O RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS, y no habiéndose presentado reclamaciones durante el período de exposición al público, queda la misma aprobada definitivamente, publicándose el texto de la Ordenanza que ha sido modificado en cumplimiento del artículo 17.4 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.

MODIFICACION DE ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE TASA SOBRE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS O RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS

"Las cuotas a aplicar serán las siguientes:

	Total	**Tratamiento residuos**	**Recogida y trasporte residuos**
VIVIENDA UNIFAMILIAR	98,00 €	39,20 €	58,80 €
BARES, CAFETERIAS Y SIMILARES	145,00 €	58,00 €	87,00 €
HOSTALES, HOTELES Y SIMILARES	200,00 €	80,00 €	120,00 €
LOCALES, INDUSTRIAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES			
hasta 100 m^2	145,00 €	58,00 €	87,00 €
de 101 m^2 hasta 250 m^2	175,00 €	70,00 €	105,00 €
de 251 m^2 hasta 500 m^2	210,00 €	84,00 €	126,00 €
de 501 m^2 hasta 1000 m^2	270,00 €	108,00 €	162,00 €
de 1001 m^2 en adelante	380,00 €	152,00 €	228,00 €
SERVICIO EXTRARRADIO	480€ /trimestre	192,00 €	288,00 €

En el supuesto de apertura de cualquier local de funcionamiento temporal (aunque solo sea por un día), la cuota correspondiente se prorrateará por trimestres dependiendo del tiempo de funcionamiento del local, siendo el mínimo a aplicar un trimestre.

Anualmente la cuota mensual se incrementará automáticamente con el importe del Incremento de Precios de Consumo (I.P.C.) anual que se publique por el organismo competente, siempre que sea positivo.

Alberche del Caudillo, 19 de febrero de 2025. –La Alcaldesa, Ana Isabel Rivelles López.

Nº.I.-934

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Ayuntamientos

ENTIDAD LOCAL MENOR ALBERCHE DEL CAUDILLO

Habiéndose aprobado provisionalmente la modificación de la de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por distribución de agua por el pleno de 19 de diciembre de 2024 y que se detalla a continuación. Se expone el texto íntegro de la modificación aprobada, y no habiéndose presentado reclamaciones durante el período de exposición al público, queda la misma aprobada definitivamente, publicándose el texto de la Ordenanza que ha sido modificado en cumplimiento del artículo 17.4 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.

MODIFICACION DE ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE TASA POR DISTRIBUCION DE AGUA

Anexo I. Tarifas ejercicio 2025.

Artículo 6

1) Servicio ordinario de suministro:

Cuota de servicio 13,795 €/bimestre y cliente + IVA. Bloque de 0 a 10 m3/bimestre 0,481 €/m3 + IVA. Bloque de 11 a 15 m3/bimestre 0,840 €/m3 + IVA. Bloque de 16 a 20 m3/bimestre 1,019 €/m3 + IVA. Bloque de 21 a 30 m3/bimestre 1,080 €/m3 + IVA. Bloque de más de 30 m3/bimestre 1,800 €/m3 + IVA.

2) Derechos de acometida (enganche a la red general):

Cuota de acometida: 90,00 € + IVA.

La tarifa relativa a los derechos de acometida, será recaudada directamente por la concesionaria efectuando su liquidación con periodicidad semestral a la E.A.T.I.M. de Alberche del Caudillo.

Alberche del Caudillo, 19 de febrero de 2025. –La Alcaldesa, Ana Isabel Rivelles López.

Nº.I.-936

Código de verificación: **bop36_b24022025**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**