



REGLAMENTO

de

JORNADA SEMANAL:

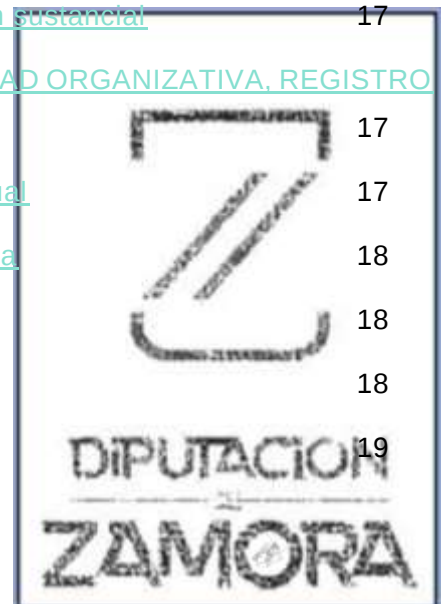
4 días



***Propuesta de
Reglamento de
Jornada Semanal
de 4 días.***

ÍNDICE

<u>INFORME JURÍDICO DE NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN NORMATIVA</u>	3
<u>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</u>	6
<u>TÍTULO I: MARCO GENERAL DE LA JORNADA Y SU DISTRIBUCIÓN</u>	8
<u>Artículo 1. Objeto, naturaleza jurídica y fundamento de la regulación</u>	8
<u>Artículo 2. Determinación de la jornada anual y principio de cómputo global</u>	9
<u>Artículo 3. Configuración del sistema ordinario de cuatro días presenciales y formación online</u>	9
<u>Artículo 4. Principios de aplicación e interpretación</u>	10
<u>TÍTULO II: ADAPTACIÓN DEL SISTEMA EN SERVICIOS CON ATENCIÓN CONTINUADA AL PÚBLICO Y BRIGADAS OPERATIVAS</u>	10
<u>Artículo 5. Principio de continuidad y prevalencia del interés organizativo del servicio</u>	10
<u>Artículo 6. Sistema de turnos alternos en brigadas y servicios de lunes a viernes</u>	11
<u>Artículo 7. Integración de la jornada de formación online en el sistema de turnos</u>	12
<u>Artículo 8. Régimen específico durante los meses de julio y agosto</u>	12
<u>Artículo 9. Sustituciones, incidencias y redistribución temporal</u>	12
<u>Artículo 10. Garantía de equidad y prevención de conflictos</u>	13
<u>TÍTULO III RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA LA RESIDENCIA VIRGEN del CANTO (TORO)</u>	13
<u>Artículo 11. Naturaleza asistencial del servicio y principio de continuidad absoluta</u>	13
<u>Artículo 12. Sistema de turnos rotatorios y ciclos de trabajo</u>	14
<u>Artículo 13. Trabajo nocturno y garantías específicas</u>	15
<u>Artículo 14. Descansos diarios, semanales y acumulación en ciclos continuos</u>	15
<u>Artículo 15. Integración de la formación online en el régimen 24/7</u>	16
<u>Artículo 16. Cobertura mínima, ratios y responsabilidad organizativa</u>	16
<u>Artículo 17. Adaptaciones organizativas y prevención de modificación sustancial</u>	17
<u>TÍTULO IV: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA, POTESTAD ORGANIZATIVA, REGISTRO HORARIO Y MECANISMOS DE CONTROL</u>	17
<u>Artículo 18. Principio de distribución irregular dentro del cómputo anual</u>	17
<u>Artículo 19. Alcance de la potestad organizativa en materia de jornada</u>	18
<u>Artículo 20. Modificaciones puntuales y reprogramaciones</u>	18
<u>Artículo 21. Registro horario y trazabilidad del tiempo de trabajo</u>	18
<u>Artículo 22. Control del cumplimiento del cómputo anual</u>	19



<u>Artículo 23. Prevención de excesos y protección de la salud</u>	19
<u>Artículo 24. Comisión interna de seguimiento y resolución de incidencias</u>	20
<u>Artículo 25. Interpretación y prevalencia del interés organizativo legítimo</u>	20
<u>TÍTULO V: GARANTÍAS FINALES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL SISTEMA</u>	20
<u>Artículo 26. Garantía de mantenimiento de derechos y ausencia de perjuicio económico</u>	20
<u>Artículo 27. Naturaleza obligatoria de la formación online y deber de cumplimiento</u>	21
<u>Artículo 28. Régimen disciplinario vinculado a la formación y al registro horario</u>	21
<u>Artículo 29. Evaluación anual del sistema</u>	21
<u>Artículo 30. Comisión de seguimiento y participación</u>	22
<u>Artículo 31. Cláusula de adaptación normativa</u>	22
<u>Artículo 32. Cláusula de salvaguarda y conservación de la validez</u>	22
<u>Artículo 33. Vigencia</u>	23
<u>DISPOSICIONES</u>	23
<u>Disposición adicional única. Adaptación a instrumentos de ordenación de personal</u>	23
<u>Disposición transitoria única. Implantación progresiva del sistema</u>	23
<u>Disposición derogatoria única. Derogación normativa</u>	23
<u>Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo y ejecución</u>	24
<u>Disposición final segunda. Evaluación y revisión del sistema</u>	24
<u>Disposición final tercera. Entrada en vigor</u>	24



INFORME JURÍDICO DE NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN NORMATIVA

I. OBJETO DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto analizar la **necesidad, oportunidad, viabilidad jurídica y adecuación normativa** del modelo organizativo consistente en la implantación de una jornada laboral distribuida en **cuatro días de trabajo presencial y una jornada semanal de formación online computable como tiempo de trabajo efectivo**, dentro del cómputo anual de jornada.

Asimismo, se examina la compatibilidad del sistema con el marco normativo vigente, así como su encaje en las facultades de organización de la Administración Pública y en los derechos del personal al servicio de la misma.

II. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA REGULACIÓN

La Diputación Provincial de Zamora, en el ejercicio de sus competencias de organización de los recursos humanos, afronta una serie de **retos estructurales** propios del ámbito provincial, entre los que destacan:

- La dispersión territorial de los municipios.
- El envejecimiento de la población.
- La necesidad de garantizar servicios públicos esenciales en entornos rurales.
- La optimización de recursos humanos y materiales.
- La atracción y retención de talento en el empleo público.

En este contexto, la reorganización del tiempo de trabajo mediante un modelo flexible y basado en el cómputo anual de jornada responde a una **necesidad real de modernización organizativa**, orientada a mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios públicos, incrementar la motivación del personal y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

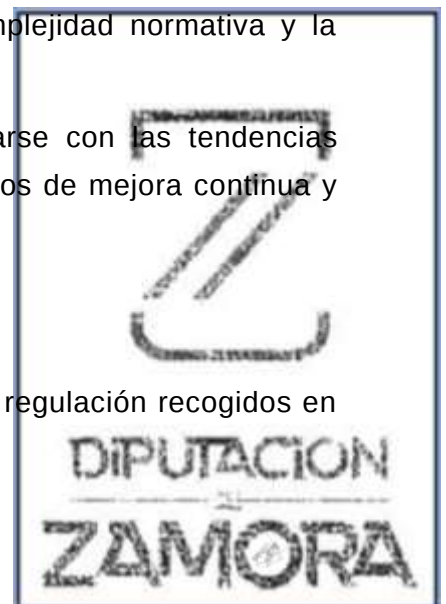
La integración de la formación online como parte estructural de la jornada de trabajo permite, además, reforzar la cualificación profesional del personal, elemento esencial en un entorno administrativo caracterizado por la creciente complejidad normativa y la digitalización de los procedimientos.

En consecuencia, la iniciativa resulta **oportuna**, al alinearse con las tendencias actuales de innovación en la gestión pública y con los principios de mejora continua y calidad en la prestación de servicios.

III. ADECUACIÓN AL MARCO NORMATIVO

1. Principios de buena regulación

La presente propuesta se adecúa a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, en particular:



- **Necesidad y eficacia**, al responder a objetivos de interés general claramente identificados.
- **Proporcionalidad**, al no imponer restricciones innecesarias ni cargas adicionales.
- **Seguridad jurídica**, al integrarse de forma coherente en el ordenamiento vigente.
- **Transparencia**, al explicitar sus objetivos y contenido.
- **Eficiencia**, al optimizar el uso de los recursos públicos sin incremento del gasto estructural.

2. Marco laboral y de empleo público

El sistema propuesto encuentra cobertura en la normativa vigente, en particular en:

- El Estatuto de los Trabajadores, que permite:
 - El cómputo anual de la jornada.
 - La distribución irregular del tiempo de trabajo.
 - La organización de turnos conforme a necesidades del servicio.
- El Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce:
 - La competencia de las Administraciones Públicas para la ordenación de sus recursos humanos
 - La planificación y organización del trabajo.
 - El derecho y deber de formación del personal empleado público.

En este sentido, el modelo no implica una reducción de jornada, sino una **forma alternativa de distribución del tiempo de trabajo dentro del cómputo anual legalmente establecido**, respetando en todo caso los límites en materia de descansos, jornada máxima y derechos indisponibles.

3. Formación como tiempo de trabajo efectivo

La consideración de la formación como tiempo de trabajo efectivo resulta jurídicamente viable en aquellos supuestos en los que dicha formación se encuentra directamente vinculada a las funciones propias del puesto de trabajo, es exigida por la organización en el marco de sus facultades de dirección y se integra de manera efectiva dentro de la jornada laboral.

En estos casos, la actividad formativa deja de tener carácter voluntario o accesorio para configurarse como una obligación inherente a la prestación de servicios, formando parte del contenido funcional de la relación de empleo y debiendo ser, en consecuencia, computada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Este planteamiento se encuentra alineado con el deber de formación recogido en el ámbito del empleo público y con la obligación de la Administración de garantizar la actualización permanente de las competencias profesionales.

4. Potestad organizativa de la Administración

La Administración ostenta facultades de dirección y organización del trabajo que le permiten establecer sistemas de distribución de la jornada laboral, siempre que dicha actuación se lleve a cabo dentro del respeto a los límites legales establecidos, responda a una causa organizativa objetiva y no suponga, en ningún caso, vulneración de derechos fundamentales ni de otros derechos laborales de carácter indisponible.

El modelo propuesto se incardina dentro de dicha potestad organizativa, al responder a criterios de eficiencia, continuidad del servicio y mejora de la gestión pública.

5. Negociación colectiva

La implantación del sistema deberá someterse, en su caso, a los procedimientos de **negociación colectiva** previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, cuando afecte a condiciones de trabajo de carácter colectivo.

El cumplimiento de este requisito constituye una garantía esencial de legalidad y de participación del personal en la determinación de sus condiciones laborales.

IV. IMPACTO ORGANIZATIVO Y ECONÓMICO

El modelo propuesto no implica incremento del gasto estructural, al mantenerse inalterado el cómputo anual de jornada.

Desde el punto de vista organizativo, permite mejorar la planificación de los servicios, garantizar la continuidad asistencial, optimizar la asignación de los recursos humanos disponibles y reducir los riesgos asociados al desgaste profesional, contribuyendo así a una gestión más eficiente y sostenible de los recursos públicos.

Asimismo, la formación integrada en jornada contribuye a incrementar la eficiencia y calidad del servicio público sin generar costes adicionales significativos.

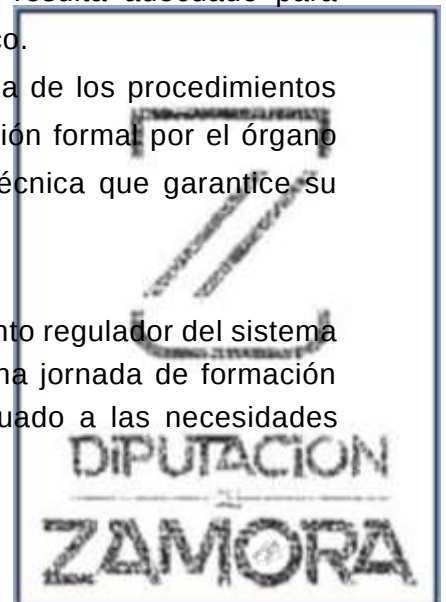
V. VIABILIDAD JURÍDICA Y CONCLUSIÓN

Del análisis realizado se concluye que el sistema de jornada distribuida en cuatro días presenciales y una jornada de formación online es jurídicamente viable, se ajusta al marco normativo vigente en materia laboral y de empleo público, constituye una manifestación legítima de la potestad organizativa de la Administración, no supone reducción de jornada ni alteración del régimen retributivo y resulta adecuado para mejorar la eficiencia organizativa y la calidad del servicio público.

No obstante, su implantación efectiva deberá ir acompañada de los procedimientos de negociación colectiva que resulten exigibles, de la aprobación formal por el órgano competente y de una adecuada planificación organizativa y técnica que garantice su correcta aplicación.

VI. PROPUESTA

Se informa **FAVORABLEMENTE** la aprobación del Reglamento regulador del sistema de jornada laboral distribuida en cuatro días presenciales y una jornada de formación online, al considerarse ajustado a derecho, oportuno y adecuado a las necesidades organizativas de la Diputación Provincial de Zamora.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**Dimensión innovadora y valor estratégico para la Diputación de Zamora.**

La implantación del presente modelo organizativo no solo constituye un avance en términos laborales y sociales, sino que posiciona a la Diputación de Zamora como institución innovadora, comprometida con la modernización de la gestión pública provincial y con la mejora continua del servicio a los municipios y a la ciudadanía.

La Diputación afronta desafíos estructurales propios del ámbito provincial: dispersión territorial, envejecimiento demográfico, prestación de servicios esenciales en entornos rurales, necesidad de optimización de recursos y atracción de talento cualificado al empleo público. En este contexto, la reorganización inteligente del tiempo de trabajo se configura como una herramienta estratégica de gobernanza y eficiencia.

El modelo de jornada distribuida en cuatro días presenciales más una jornada de formación online:

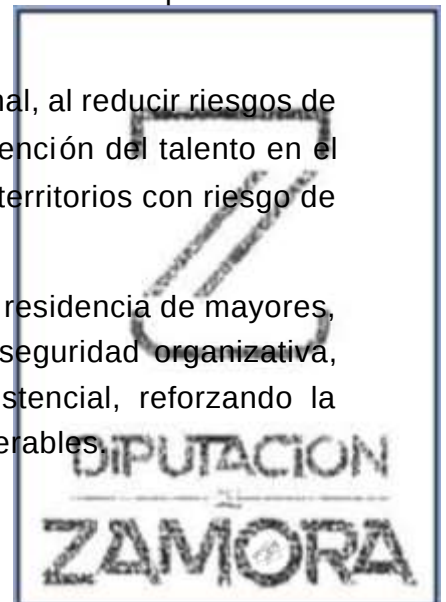
- Refuerza la planificación de brigadas y servicios técnicos provinciales.
- Permite mejorar la cobertura territorial mediante sistemas de turnos racionalizados.
- Optimiza la organización de servicios asistenciales como la residencia de mayores.
- Favorece la estabilidad organizativa sin incremento del gasto estructural.
- Incrementa la motivación, la corresponsabilidad y el compromiso profesional.

Desde el punto de vista institucional, la Diputación de Zamora proyecta una imagen de administración pública avanzada, capaz de combinar innovación organizativa con respeto pleno a los derechos laborales y al marco normativo vigente.

Asimismo, la integración estructural de la formación online dentro del tiempo de trabajo efectivo refuerza la profesionalización de la plantilla provincial, elemento esencial en un entorno donde la digitalización administrativa, la gestión electrónica de expedientes y la adaptación normativa constante exigen actualización permanente de competencias.

El modelo contribuye también a la sostenibilidad institucional, al reducir riesgos de desgaste profesional, mejorar la conciliación y facilitar la retención del talento en el ámbito público provincial, factor especialmente relevante en territorios con riesgo de despoblación.

En los servicios de atención continuada 24 horas, como la residencia de mayores, la regulación específica prevista en el Reglamento aporta seguridad organizativa, previsibilidad en los turnos y garantía de continuidad asistencial, reforzando la calidad del servicio prestado a personas especialmente vulnerables.



En definitiva, esta iniciativa no constituye únicamente una modificación de la distribución horaria, sino una decisión estratégica de modernización de la gestión pública provincial, que permite a la Diputación de Zamora situarse en la vanguardia de las políticas innovadoras de recursos humanos dentro del sector público local.

Asimismo, la integración estructural de la formación online dentro del tiempo de trabajo efectivo no solo refuerza la profesionalización de la plantilla provincial, sino que consolida un modelo de cualificación permanente alineado con los instrumentos internos de ordenación de recursos humanos. La formación deja de ser un elemento accesorio para convertirse en eje vertebrador del desarrollo profesional, garantizando actualización técnica continua, adaptación normativa y mejora competencial en un entorno administrativo cada vez más complejo y digitalizado.

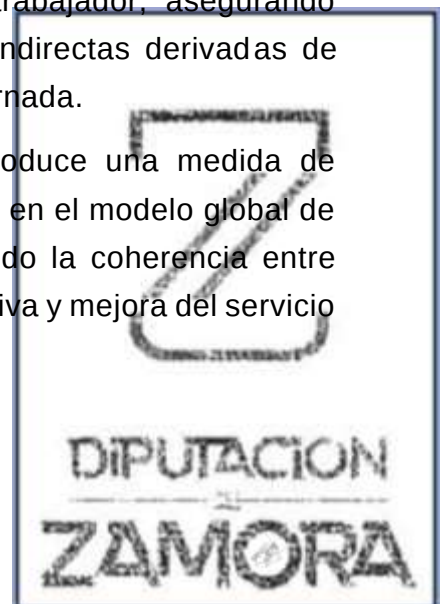
Este enfoque se encuentra plenamente alineado con el Reglamento de Personal de la Diputación, y en particular con lo previsto en su artículo 28 relativo a la promoción, apartado B) Promoción Profesional, en el que se reconoce la progresión vinculada a méritos, formación y desempeño. La jornada formativa integrada dentro del tiempo de trabajo efectivo permite dotar de contenido real y sistemático a dichos mecanismos, fortaleciendo tanto la Carrera Profesional como el sistema de Evaluación del Desempeño.

De este modo, el modelo organizativo que se implanta no solo mejora la distribución del tiempo de trabajo, sino que actúa como palanca estructural para:

- Consolidar itinerarios de desarrollo profesional objetivos y evaluables.
- Vincular formación acreditada con progresión profesional.
- Reforzar la cultura de mejora continua.
- Incrementar la calidad técnica del servicio público provincial.
- Garantizar que la modernización organizativa tenga reflejo en la evolución profesional de la plantilla.

La formación computable como tiempo efectivo evita, además, que el acceso a la promoción profesional dependa del tiempo personal del trabajador, asegurando igualdad real de oportunidades y evitando desigualdades indirectas derivadas de cargas familiares o limitaciones de disponibilidad fuera de jornada.

En consecuencia, el presente Reglamento no solo introduce una medida de reorganización horaria, sino que se integra estratégicamente en el modelo global de gestión de personas de la Diputación de Zamora, reforzando la coherencia entre organización del tiempo, carrera profesional, evaluación objetiva y mejora del servicio público.



TÍTULO I: MARCO GENERAL DE LA JORNADA Y SU DISTRIBUCIÓN**Artículo 1. Objeto, naturaleza jurídica y fundamento de la regulación**

El presente reglamento tiene por objeto establecer la ordenación integral de la jornada anual de trabajo, su sistema de distribución y su adaptación organizativa mediante un modelo estructurado de cuatro días de prestación presencial y una jornada semanal destinada a formación online, todo ello dentro del límite anual de 1.463 horas de trabajo efectivo distribuidas en 209 jornadas.

La regulación contenida en este texto se dicta en ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral que corresponden a la empresa en virtud de la normativa laboral vigente y de los principios generales que rigen la organización del trabajo. En particular, el sistema de distribución anual aquí previsto se fundamenta en:

- El principio de cómputo anual de la jornada.
- La posibilidad de distribución irregular de la jornada dentro del año.
- La facultad empresarial de organizar turnos y sistemas rotatorios cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- La obligación de garantizar la formación profesional como parte integrante de la relación laboral.

El modelo regulado no constituye una reducción de jornada, ni una modificación sustancial encubierta de condiciones de trabajo, ni una alteración del régimen retributivo, sino una forma distinta de distribución del tiempo de trabajo dentro del máximo anual establecido. La jornada anual permanece inalterada en su cómputo global, respetando en todo momento los límites legales de jornada máxima diaria, descansos mínimos entre jornadas, descanso semanal y demás garantías imperativas.

La implantación del sistema responde a una finalidad organizativa legítima, orientada a:

- Mejorar la eficiencia en la prestación del servicio.
- Garantizar la continuidad asistencial o de atención al público cuando proceda.
- Favorecer la planificación racional de recursos humanos.
- Integrar la formación como elemento estructural del tiempo de trabajo.

La interpretación de este reglamento deberá realizarse conforme a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio entre necesidades organizativas y derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 2. Determinación de la jornada anual y principio de cómputo global

La jornada anual de trabajo efectivo queda fijada en 1.463 horas, distribuidas en 209 jornadas anuales. Dicha cifra constituye el límite máximo de prestación ordinaria de servicios dentro de cada año natural o período anual de referencia que se determine.

La distribución concreta de dichas horas se articula mediante:

- 128 jornadas de ocho horas de trabajo presencial.
- 35 jornadas de seis horas de trabajo presencial, correspondientes a los meses de julio y agosto.
- 46 jornadas de formación online cuya duración conjunta asciende a 229 horas anuales, resultantes de deducir del total anual las horas correspondientes a las jornadas presenciales.

El cómputo de la jornada se realizará exclusivamente en términos anuales, de modo que las posibles variaciones semanales, adaptaciones de turno, acumulaciones o redistribuciones que puedan producirse en atención a las necesidades organizativas no alterarán la validez del sistema siempre que se respete el límite anual de 1.463 horas y las garantías legales en materia de descansos.

El establecimiento del cómputo anual implica que no existe un derecho subjetivo a una distribución semanal fija e invariable, sino a la realización del número total de horas anuales dentro del marco organizativo aprobado. La eventual irregularidad en la distribución semanal no constituirá por sí misma vulneración alguna cuando responda a razones objetivas vinculadas a la prestación del servicio y se respeten los límites legales.

Artículo 3. Configuración del sistema ordinario de cuatro días presenciales y formación online

El modelo ordinario de organización del tiempo de trabajo se estructura, con carácter general, en cuatro días de prestación presencial y una jornada semanal destinada a formación online.

La jornada presencial constituye tiempo de trabajo efectivo desarrollado en el centro o lugar de prestación de servicios designado. La jornada de formación online tiene igualmente la consideración plena de tiempo de trabajo efectivo, integrándose en el cómputo anual a todos los efectos, incluidos retribución, cotización y derechos vinculados a la jornada.

La formación online no tiene naturaleza voluntaria ni carácter accesorio, sino que forma parte estructural de la jornada anual. Su programación responde al deber empresarial de garantizar la formación continua y a la correlativa obligación de la persona trabajadora de participar en la misma cuando esté integrada en su jornada.

La distribución semanal ordinaria en cuatro días presenciales no podrá interpretarse como un derecho consolidado a una concreta fijación de días de trabajo, sino como un modelo organizativo general susceptible de adaptación en función de:

- Servicios con atención continuada.
- Sistemas de turnos.
- Necesidades asistenciales.
- Cobertura mínima obligatoria.
- Sustituciones y contingencias.

En todo caso, el sistema respetará los descansos mínimos entre jornadas, el descanso semanal acumulable cuando proceda y las normas específicas aplicables al trabajo a turnos o nocturno.

Durante los meses de julio y agosto, la jornada presencial diaria será de seis horas, sin que ello altere el cómputo anual global ni la consideración de la jornada de formación como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 4. Principios de aplicación e interpretación

La aplicación del presente reglamento se regirá por los siguientes principios:

1.- Primacía del cómputo anual: el cumplimiento del total anual de horas prevalece sobre la uniformidad semanal.

2.- Continuidad del servicio: en servicios que requieran cobertura permanente o atención ininterrumpida, la organización del tiempo de trabajo se adaptará prioritariamente a dicha exigencia.

3.- Proporcionalidad organizativa: las medidas de adaptación o redistribución deberán ser adecuadas y necesarias para la finalidad perseguida.

4.- Respeto a los derechos laborales indisponibles: en ningún caso la aplicación del sistema podrá vulnerar límites legales imperativos.

5.- Seguridad jurídica y previsibilidad: la planificación se realizará mediante calendario laboral o cuadrantes aprobados con antelación suficiente, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

TÍTULO II: ADAPTACIÓN DEL SISTEMA EN SERVICIOS CON ATENCIÓN CONTINUADA AL PÚBLICO Y BRIGADAS OPERATIVAS

Artículo 5. Principio de continuidad y prevalencia del interés organizativo del servicio

En aquellos servicios cuya actividad implique atención directa al público, ejecución de trabajos operativos programados, intervención en vía pública o cualquier otra



prestación que requiera cobertura efectiva durante todos los días laborables de la semana, la aplicación del sistema ordinario de cuatro días presenciales se adaptará de manera que no se produzcan vacíos de servicio ni disminución de la calidad asistencial o técnica.

La organización del tiempo de trabajo en estos servicios se regirá prioritariamente por el principio de continuidad funcional, de modo que la implantación del sistema de jornada regulado en el presente reglamento no podrá traducirse en:

- Cierre parcial de dependencias en días laborables.
- Retraso en la ejecución de obras o intervenciones programadas.
- Reducción de la capacidad de respuesta ante incidencias.
- Disminución de efectivos mínimos necesarios.

El interés organizativo del servicio constituye causa objetiva y razonable que justifica la adopción de sistemas de turnos, rotaciones y distribuciones diferenciadas de jornada dentro del marco del cómputo anual.

Artículo 6. Sistema de turnos alternos en brigadas y servicios de lunes a viernes

Con el fin de garantizar presencia efectiva de personal durante los cinco días laborables de la semana, se establece un sistema ordinario de turnos alternos estructurado de la siguiente forma:

- Turno A: prestación presencial de lunes a jueves.
- Turno B: prestación presencial de martes a viernes.

Este sistema permite que, aun cuando cada persona trabajadora realice cuatro jornadas presenciales semanales, el servicio permanezca operativo de lunes a viernes sin interrupciones.

La adscripción a uno u otro turno se realizará atendiendo a criterios objetivos de organización, pudiendo establecerse:

- Rotación semanal.
- Rotación quincenal.
- Rotación mensual.
- Adscripción fija con alternancia periódica obligatoria.

La modalidad concreta se determinará en el calendario laboral o cuadrante correspondiente, procurando una distribución equilibrada y evitando situaciones de privilegio o discriminación indirecta.

La implantación de este sistema no constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando se realice dentro del marco del cómputo anual pactado y respetando los límites legales de jornada y descanso, al tratarse de una medida organizativa inherente al modelo de distribución aprobado.

Artículo 7. Integración de la jornada de formación online en el sistema de turnos

La jornada de formación online se integrará en el sistema de turnos de manera compatible con la continuidad del servicio.

A tal efecto:

- 1.-** El día de formación se programará, con carácter general, en el día no presencial del trabajador dentro de su semana de referencia.
- 2.-** En caso de necesidades operativas, la formación podrá reprogramarse dentro del mismo período anual sin que ello suponga alteración del cómputo global.
- 3.-** Cuando la formación coincida con situaciones de urgencia operativa o intervención extraordinaria debidamente justificada, podrá aplazarse o reubicarse garantizando su recuperación posterior.

La programación de la formación no podrá generar una reducción efectiva de efectivos en días críticos para el servicio. La prioridad organizativa será mantener la capacidad operativa mínima exigible.

Artículo 8. Régimen específico durante los meses de julio y agosto

Durante los meses de julio y agosto, las jornadas presenciales tendrán una duración de seis horas, conforme al cómputo anual establecido.

En este período:

- Se mantendrá el sistema de turnos lunes-jueves / martes-viernes.
- No se reducirá la cobertura diaria del servicio.
- Se podrán ajustar horarios internos para optimizar recursos en función de condiciones climatológicas, carga de trabajo o planificación estacional.

La reducción horaria estival no alterará la obligación de cumplimiento del cómputo anual total ni modificará la naturaleza del sistema de turnos.

Artículo 9. Sustituciones, incidencias y redistribución temporal

Cuando concurren circunstancias que alteren la planificación ordinaria del servicio, tales como situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, permisos o licencias —retribuidos o no—, así como necesidades extraordinarias, acumulaciones puntuales de tareas, emergencias o intervenciones urgentes, la Dirección podrá adoptar las

medidas organizativas necesarias para garantizar la continuidad y adecuada prestación del servicio público.

A tal efecto, podrá acordarse la reasignación temporal de turnos, la alteración del orden de rotación previamente establecido, la modificación puntual de la programación de la formación online o la implantación de ajustes organizativos dentro del límite anual de jornada previsto en el presente Reglamento.

Las medidas adoptadas deberán estar objetivamente justificadas por necesidades reales del servicio, tendrán carácter temporal y respetarán en todo caso los límites legales en materia de jornada máxima anual, descansos mínimos diarios y semanales, así como las garantías específicas aplicables al trabajo nocturno o a turnos. En ningún caso podrán suponer incremento del cómputo anual de horas ni menoscabo de los derechos económicos o profesionales del personal afectado.

Cuando las modificaciones revistan carácter estructural o prolongado, se procederá conforme a los mecanismos de información, consulta o negociación que resulten legalmente exigibles.

Artículo 10. Garantía de equidad y prevención de conflictos

La aplicación del sistema de turnos se realizará bajo los principios de:

- Igualdad en la distribución de cargas.
- Rotación equilibrada.
- No discriminación.
- Transparencia en la elaboración de cuadrantes.

Las personas trabajadoras podrán formular observaciones o propuestas de mejora organizativa dentro de los canales internos establecidos, sin que ello suponga derecho individual a modificar unilateralmente su turno asignado.

La empresa garantizará que la implantación del sistema no genere perjuicios desproporcionados ni trato desigual injustificado entre miembros del mismo servicio.

TÍTULO III RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA LA RESIDENCIA VIRGEN del CANTO (TORO)

Artículo 11. Naturaleza asistencial del servicio y principio de continuidad absoluta

La Residencia de Mayores constituye un servicio asistencial de carácter permanente cuya actividad se desarrolla de forma ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año, incluidos domingos y festivos. La prestación de cuidados personales, atención sanitaria básica, supervisión y asistencia a personas en situación de dependencia impone una obligación organizativa reforzada que condiciona necesariamente la distribución del tiempo de trabajo.

En este ámbito, la aplicación del sistema general de cuatro días presenciales no puede interpretarse en términos rígidos semanales, sino como un modelo de referencia sujeto a adaptación estructural en función de las exigencias inherentes al servicio continuo.

La prioridad absoluta en este centro será garantizar en todo momento:

- La seguridad física y sanitaria de las personas residentes.
- El cumplimiento de ratios asistenciales exigidos por la normativa sectorial.
- La cobertura efectiva de todos los turnos sin interrupciones.
- La adecuada coordinación entre equipos entrantes y salientes.

La organización de la jornada en este servicio responderá, por tanto, al principio de continuidad asistencial prevalente, que actúa como límite interpretativo frente a cualquier pretensión de aplicación automática o inflexible del esquema ordinario semanal.

Artículo 12. Sistema de turnos rotatorios y ciclos de trabajo

La prestación de servicios en la residencia se organizará mediante un sistema estructurado de turnos rotatorios que podrá incluir turnos de mañana, tarde y noche, así como ciclos continuos que integren secuencias de trabajo y descanso adaptadas a la realidad asistencial.

El cuadrante anual se elaborará teniendo en cuenta el cómputo global de 1.463 horas, distribuidas en las 209 jornadas previstas, pero permitiendo que la prestación efectiva se articule mediante ciclos que no coincidan necesariamente con semanas naturales completas.

La organización podrá contemplar, entre otras fórmulas:

- Secuencias de varios días consecutivos de trabajo seguidos de períodos de descanso acumulado.
- Rotaciones periódicas entre turnos de mañana, tarde y noche.
- Sistemas de ciclo continuo en los que el descanso semanal no coincida necesariamente con el domingo, pero quede garantizado en promedio conforme a la normativa aplicable.

En todo caso, la rotación de turnos se realizará de forma equilibrada y razonable, evitando asignaciones permanentes de turnos menos favorables salvo que exista acuerdo individual o causa objetiva que lo justifique.

La adscripción a un determinado turno no generará derecho adquirido a su mantenimiento indefinido cuando la organización del servicio exija rotación.

Artículo 13. Trabajo nocturno y garantías específicas

Cuando la jornada incluya trabajo nocturno, entendido conforme a la normativa vigente como el realizado en horario nocturno legalmente definido, se aplicarán las garantías específicas establecidas para este tipo de prestación. En particular:

- La duración de la jornada nocturna no podrá exceder los límites legales establecidos para trabajadores nocturnos en promedio dentro del período de referencia correspondiente.
- La planificación de turnos nocturnos respetará el principio de protección de la salud, evitando acumulaciones excesivas de noches consecutivas que puedan comprometer la seguridad del trabajador o de las personas residentes.
- Se garantizará el descanso mínimo entre el final de un turno nocturno y el inicio de la siguiente jornada, sin que la programación de formación online pueda interferir o reducir dicho descanso mínimo obligatorio.

Los complementos retributivos asociados a nocturnidad, festividad o penosidad se mantendrán en los términos establecidos en la normativa aplicable o en el régimen retributivo vigente, sin que la implantación del sistema de cuatro días presenciales altere su devengo.

La consideración de trabajador nocturno a efectos legales se determinará conforme a los criterios objetivos de frecuencia y volumen de trabajo en horario nocturno, aplicándose en su caso las medidas de vigilancia de la salud que correspondan.

Artículo 14. Descansos diarios, semanales y acumulación en ciclos continuos

La organización de los turnos garantizará en todo caso el respeto al descanso mínimo diario entre jornadas, así como al descanso semanal mínimo exigido por la normativa laboral.

En servicios de carácter continuo como la residencia, el descanso semanal podrá acumularse por períodos cuando así lo permita la legislación aplicable, siempre que se respete el promedio exigido dentro del período de referencia correspondiente.

La eventual acumulación de jornadas consecutivas dentro de un ciclo no constituirá infracción cuando:

- Se respeten los límites máximos legales.
- Se garantice el descanso compensatorio correspondiente.
- Se mantenga el cómputo anual dentro de las 1.463 horas.

La planificación anual deberá evitar configuraciones que generen fatiga estructural o riesgo psicosocial, incorporando criterios de prevención y salud laboral en la elaboración de los cuadrantes.

Artículo 15. Integración de la formación online en el régimen 24/7

Las 229 horas anuales de formación online forman parte del tiempo de trabajo efectivo y deberán integrarse en el sistema de turnos de la residencia sin comprometer la continuidad asistencial.

A tal efecto, la formación podrá:

- Programarse en días inicialmente previstos como no presenciales dentro del ciclo.
- Integrarse como jornada diferenciada dentro del cuadrante.
- Fraccionarse en módulos compatibles con la planificación del turno.
- Acumularse en determinados períodos de menor carga asistencial.

En ningún caso la formación podrá imponerse de forma que vulnere el descanso mínimo entre jornadas o interfiera con la recuperación fisiológica tras turno nocturno.

Cuando la persona trabajadora finalice un turno de noche, la formación online no podrá programarse de forma inmediata si ello reduce el descanso mínimo legal.

Si por necesidades asistenciales sobrevenidas no fuera posible realizar la formación en el momento programado, se procederá a su reubicación dentro del mismo ejercicio anual, garantizando su realización antes del cierre del cómputo anual.

Artículo 16. Cobertura mínima, ratios y responsabilidad organizativa

La dirección del centro determinará los efectivos mínimos necesarios por turno atendiendo a:

- La normativa sectorial aplicable en materia de ratios.
- El grado de dependencia de las personas residentes.
- El número de usuarios presentes.
- Las circunstancias extraordinarias que puedan concurrir.

La implantación del sistema regulado en este reglamento no podrá en ningún caso suponer reducción de plantilla efectiva por turno por debajo de los mínimos exigidos legal o técnicamente.

El principio de continuidad asistencial y seguridad de las personas residentes prevalecerá frente a cualquier otra consideración organizativa.

Artículo 17. Adaptaciones organizativas y prevención de modificación sustancial

Las adaptaciones de turno, rotaciones y configuraciones de ciclo derivadas de la aplicación del presente reglamento no constituirán modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando:

- Se mantengan dentro del cómputo anual fijado.
- Respeten los límites legales de jornada y descanso.
- Respondan a necesidades objetivas del servicio.

No obstante, cuando se planteen cambios estructurales permanentes que alteren significativamente el régimen previamente aplicado, se actuará conforme a los procedimientos legales de información o negociación que resulten exigibles.

La interpretación del sistema en la residencia deberá realizarse siempre atendiendo a la especial naturaleza del servicio 24 horas, 7 días, que impone un marco organizativo distinto al de los servicios administrativos u operativos de lunes a viernes.

TÍTULO IV: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA, POTESTAD ORGANIZATIVA, REGISTRO HORARIO Y MECANISMOS DE CONTROL**Artículo 18. Principio de distribución irregular dentro del cómputo anual**

La jornada anual de 1.463 horas constituye el límite máximo de trabajo efectivo en el período de referencia anual y se configura como magnitud global de cómputo, no como una distribución uniforme e invariable a lo largo del año. En consecuencia, su organización podrá realizarse de forma regular o irregular en atención a las necesidades objetivas del servicio, siempre dentro de los márgenes legalmente establecidos.

La distribución irregular implica la posibilidad de alterar la asignación ordinaria semanal de días o de horas de trabajo dentro del año natural, sin que ello suponga superación del cómputo anual máximo ni vulneración de los límites legales en materia de jornada diaria, descansos mínimos o régimen específico del trabajo nocturno. Esta facultad encuentra su fundamento en la naturaleza anual del cómputo de jornada, en la necesidad de garantizar la continuidad y calidad del servicio público, en la existencia de servicios asistenciales y operativos con exigencias variables y en la integración estructural de la formación online como tiempo de trabajo efectivo.

La aplicación de la distribución irregular no implicará alteración ilícita de condiciones de trabajo cuando se mantenga el total anual de horas, se respeten los descansos legalmente previstos y exista causa organizativa objetiva que la justifique.

Artículo 19. Alcance de la potestad organizativa en materia de jornada

Corresponde a la Dirección la facultad de organizar el trabajo y distribuir la jornada dentro del marco establecido en el presente Reglamento, lo que comprende la elaboración de calendarios laborales anuales, la aprobación de cuadrantes de turnos, la asignación de ciclos de trabajo y descanso, la programación de las jornadas de formación online y la redistribución puntual de jornadas cuando concurren necesidades sobrevenidas del servicio.

Dicha potestad organizativa deberá ejercerse dentro del respeto al límite máximo anual de jornada, a los descansos mínimos diarios y semanales, a la normativa específica sobre trabajo nocturno y a la prohibición de discriminación directa o indirecta. Asimismo, cuando las decisiones organizativas requieran legalmente información, consulta o negociación con la representación del personal, se observarán los procedimientos correspondientes.

El modelo de cuatro días de prestación presencial no genera un derecho individual consolidado a una concreta fijación de días de trabajo o descanso, sino el derecho al cumplimiento del cómputo anual de jornada en condiciones legales, objetivas y equitativas.

Artículo 20. Modificaciones puntuales y reprogramaciones

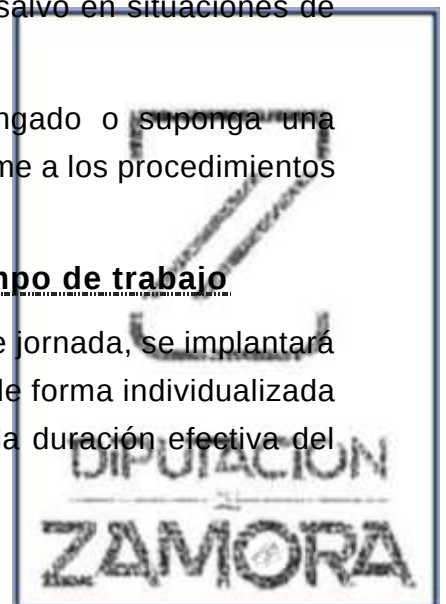
Cuando concurren circunstancias organizativas tales como incrementos imprevistos de demanda asistencial, incidencias técnicas, sustituciones por incapacidad temporal, ausencias no planificadas, emergencias o necesidades temporales de refuerzo, la Dirección podrá modificar puntualmente la distribución semanal de la jornada, el orden de rotación de turnos, la programación de las jornadas de formación online o la asignación de días de prestación presencial.

Estas modificaciones deberán estar objetivamente justificadas por necesidades reales del servicio, tener carácter proporcional y limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender la situación que las motiva. En todo caso, deberán respetarse los descansos mínimos legales y el límite máximo del cómputo anual de jornada. La comunicación se realizará con la mayor antelación posible, salvo en situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Cuando la alteración tenga carácter estructural, prolongado o suponga una variación sustancial del régimen aplicable, se actuará conforme a los procedimientos legales correspondientes.

Artículo 21. Registro horario y trazabilidad del tiempo de trabajo

En cumplimiento de la obligación legal de registro diario de jornada, se implantará un sistema objetivo, fiable y accesible que permita registrar de forma individualizada la hora de inicio y finalización de cada jornada presencial, la duración efectiva del



trabajo realizado, las jornadas de seis horas en período estival, el trabajo nocturno, las jornadas en festivo y el tiempo dedicado a la formación online.

En el caso de la formación online, el registro podrá complementarse mediante mecanismos de control asociados a la plataforma formativa, tales como la verificación de acceso, el registro de conexión y actividad o la superación de módulos y evaluaciones, con el fin de garantizar la efectiva realización del tiempo formativo computado como trabajo.

El sistema deberá asegurar la veracidad e integridad de los datos, impedir su manipulación unilateral, conservar la información durante el período legalmente exigido y permitir el acceso a la persona trabajadora cuando lo solicite. La existencia de un registro completo constituye elemento esencial de garantía jurídica tanto para la Administración como para el personal, especialmente en servicios organizados mediante turnos rotatorios o con trabajo nocturno.

Artículo 22. Control del cumplimiento del cómputo anual

Se establecerá un mecanismo interno de seguimiento del cómputo anual de jornada que permita verificar periódicamente las horas realizadas acumuladas, las jornadas pendientes de ejecución, la formación online desarrollada y las posibles desviaciones respecto de la planificación inicial.

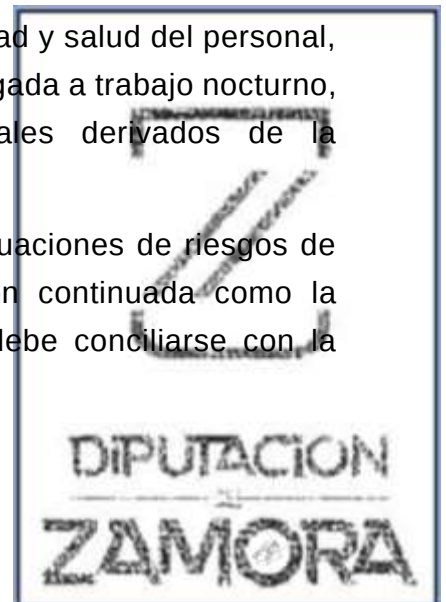
Cuando se detecten excesos o defectos de jornada respecto del cómputo previsto, se procederá a su regularización dentro del mismo período anual mediante ajustes en jornadas futuras, reprogramación de formación o redistribución dentro de los cuadrantes, garantizando en todo momento el respeto al límite máximo anual de 1.463 horas.

No se permitirá la superación sistemática del límite anual, salvo en los supuestos en que proceda conforme al régimen legal aplicable en materia de horas extraordinarias o servicios extraordinarios debidamente autorizados.

Artículo 23. Prevención de excesos y protección de la salud

La distribución irregular de la jornada y la organización mediante turnos deberán aplicarse con especial atención a la protección de la seguridad y salud del personal, evitando situaciones de fatiga acumulada, exposición prolongada a trabajo nocturno, exceso de jornadas consecutivas o riesgos psicosociales derivados de la planificación del tiempo de trabajo.

La planificación anual deberá ser coherente con las evaluaciones de riesgos de cada puesto, particularmente en los servicios de atención continuada como la residencia de mayores, donde la continuidad asistencial debe conciliarse con la protección de la salud laboral.



Cuando se detecten riesgos derivados de la organización del tiempo de trabajo, podrán adoptarse medidas correctoras dentro del marco del cómputo anual de jornada, con el fin de garantizar un equilibrio adecuado entre la prestación del servicio y el bienestar del personal.

Artículo 24. Comisión interna de seguimiento y resolución de incidencias

Con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema de jornada regulado en el presente Reglamento, podrá constituirse una comisión interna de seguimiento integrada por representantes de la Dirección y, en su caso, por miembros de la representación legal del personal.

Esta comisión tendrá por objeto supervisar el cumplimiento del cómputo anual de jornada, analizar las incidencias organizativas que puedan surgir en la aplicación del modelo, evaluar su impacto en la calidad del servicio y formular propuestas de mejora orientadas a optimizar su funcionamiento. Asimismo, podrá examinar posibles desviaciones en la planificación anual y proponer medidas correctoras dentro del marco normativo aplicable.

La existencia de este órgano refuerza la transparencia, la participación y la seguridad jurídica del sistema implantado, sin perjuicio de las competencias propias de la Dirección en materia organizativa.

Artículo 25. Interpretación y prevalencia del interés organizativo legítimo

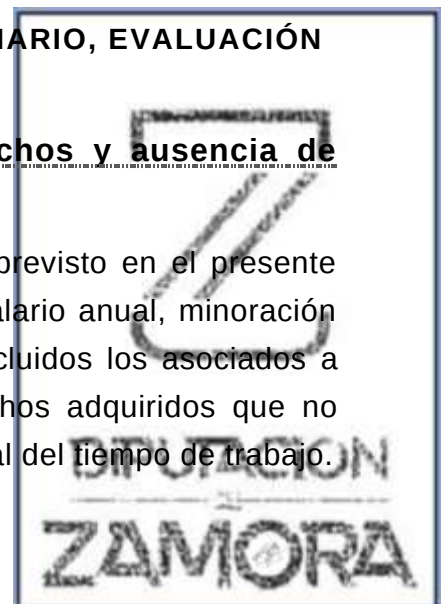
La interpretación de las disposiciones contenidas en el presente capítulo deberá realizarse atendiendo al necesario equilibrio entre el derecho del personal al descanso y a la limitación de jornada, la potestad organizativa de la Dirección y la obligación de garantizar la continuidad y calidad de los servicios esenciales y asistenciales.

En caso de duda interpretativa, se adoptará la solución que mejor preserve la continuidad del servicio público, siempre que no se vulneren derechos indisponibles ni se excedan los límites legales en materia de jornada, descansos o protección de la salud laboral.

TÍTULO V: GARANTÍAS FINALES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL SISTEMA

Artículo 26. Garantía de mantenimiento de derechos y ausencia de perjuicio económico

La implantación del sistema de distribución de jornada previsto en el presente Reglamento no supondrá, en ningún caso, reducción del salario anual, minoración de los complementos vinculados al puesto de trabajo —incluidos los asociados a nocturnidad, festividad o turnicidad— ni pérdida de derechos adquiridos que no dependan directamente de una concreta distribución semanal del tiempo de trabajo.



El sistema constituye exclusivamente una modalidad organizativa de distribución del tiempo de trabajo dentro del límite anual fijado, sin alterar la naturaleza esencial de la relación jurídica ni el régimen retributivo estructural del personal.

Cualquier interpretación que pudiera implicar perjuicio económico o merma de derechos deberá fundarse en norma expresa y no podrá derivarse de forma implícita de la aplicación del presente Reglamento.

Artículo 27. Naturaleza obligatoria de la formación online y deber de cumplimiento

La formación online integrada en el presente modelo forma parte de la jornada anual de trabajo efectivo y tendrá carácter obligatorio cuando esté debidamente programada en el calendario laboral o en el cuadrante correspondiente.

El personal deberá conectarse en el horario asignado, participar activamente en las actividades formativas previstas, completar los módulos o evaluaciones exigidos y cumplir los estándares mínimos de seguimiento establecidos en el plan formativo. La formación no tendrá carácter voluntario ni podrá ser sustituida unilateralmente por actividades ajenas al programa aprobado.

El incumplimiento injustificado de la jornada formativa, al tratarse de tiempo de trabajo efectivo, podrá ser considerado incumplimiento laboral en los términos previstos en la normativa aplicable.

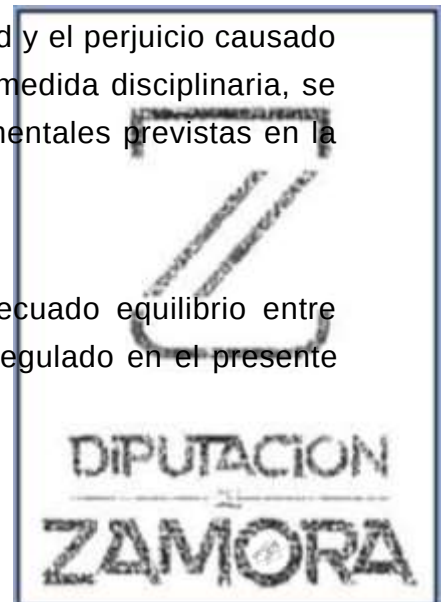
Artículo 28. Régimen disciplinario vinculado a la formación y al registro horario

Sin perjuicio del régimen disciplinario general aplicable, podrán constituir infracciones específicas relacionadas con el presente sistema la inasistencia injustificada a jornadas de formación programadas, la simulación de conexión sin actividad formativa real y verificable, la manipulación del sistema de registro horario o la negativa injustificada a realizar la formación dentro del cómputo anual.

La eventual imposición de sanciones deberá respetar en todo caso los principios de tipicidad, proporcionalidad y culpabilidad, valorándose las circunstancias concurrentes, la reiteración de la conducta, la intencionalidad y el perjuicio causado al servicio. Con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria, se garantizará el trámite de audiencia y las garantías procedimentales previstas en la normativa aplicable.

Artículo 29. Evaluación anual del sistema

Con el fin de asegurar la eficacia organizativa y el adecuado equilibrio entre necesidades del servicio y derechos laborales, el sistema regulado en el presente Reglamento será objeto de evaluación anual.



Dicha evaluación comprenderá el análisis del cumplimiento del cómputo anual de jornada, la revisión de incidencias derivadas de la distribución irregular, la valoración del impacto del modelo en la calidad del servicio, el grado de ejecución de la formación online y la posible existencia de riesgos psicosociales vinculados a turnos o acumulaciones de jornada.

Los resultados de la evaluación permitirán introducir mejoras técnicas u organizativas dentro del marco legal aplicable, garantizando la adaptación progresiva del sistema a las necesidades reales del servicio y del personal.

Artículo 30. Comisión de seguimiento y participación

Cuando exista representación legal del personal, se facilitará información periódica relativa al estado del cómputo anual de jornada, a las incidencias organizativas relevantes, a los datos agregados de formación ejecutada y a la evaluación general del sistema.

Podrá constituirse formalmente una comisión de seguimiento con funciones consultivas, orientadas a detectar disfunciones, formular propuestas de mejora y analizar posibles ajustes organizativos. Esta comisión no tendrá carácter decisorio salvo acuerdo expreso en contrario, manteniéndose en todo caso la potestad organizativa de la Dirección en los términos previstos en el presente Reglamento.

Artículo 31. Cláusula de adaptación normativa

El presente reglamento se aplicará e interpretará conforme a la normativa laboral vigente en cada momento.

En caso de modificación legislativa que afecte a:

- Límites máximos de jornada.
- Régimen de trabajo nocturno.
- Distribución irregular.
- Registro horario.
- Formación obligatoria.
- Trabajo a distancia.

En caso de modificación legislativa que afecte a cualquiera de estos ámbitos, el contenido del Reglamento se entenderá automáticamente adaptado en aquello que resulte de obligado cumplimiento, sin necesidad de modificación expresa, sin perjuicio de su posterior actualización formal cuando proceda para mantener la coherencia sistemática del texto.

Artículo 32. Cláusula de salvaguarda y conservación de la validez

La eventual nulidad o inaplicación de alguna disposición concreta del presente reglamento no afectará a la validez del resto del texto, que continuará vigente en todo aquello que no resulte contrario a derecho.

En caso de declaración de nulidad parcial, se procederá a la adaptación de la disposición afectada respetando, en la medida de lo posible, la finalidad organizativa que la inspiró.

Artículo 33. Vigencia

El presente Reglamento tendrá vigencia indefinida mientras no sea modificado o sustituido conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

Su aplicación quedará condicionada, cuando proceda, al cumplimiento de los trámites de información, consulta o negociaciones exigibles conforme a la normativa laboral y de empleo público.

DISPOSICIONES

Disposición adicional única. Adaptación a instrumentos de ordenación de personal

Las previsiones contenidas en el presente Reglamento se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en los instrumentos de ordenación de recursos humanos vigentes en la Diputación Provincial de Zamora, en particular en la relación de puestos de trabajo, acuerdos colectivos o convenios aplicables, debiendo interpretarse de forma coherente con los mismos y procediéndose, en su caso, a las adaptaciones que resulten necesarias para garantizar su plena compatibilidad.

Disposición transitoria única. Implantación progresiva del sistema

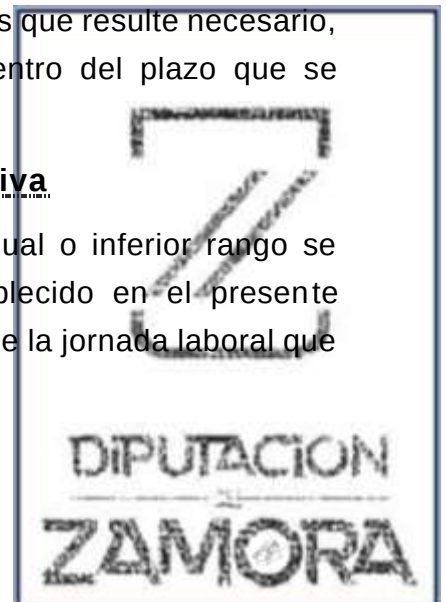
La implantación del sistema de jornada regulado en el presente Reglamento podrá realizarse de forma progresiva, atendiendo a las características organizativas de los distintos servicios.

A tal efecto, la Dirección podrá establecer calendarios de implantación diferenciados, períodos de adaptación o experiencias piloto, con el fin de garantizar una transición ordenada desde el sistema anterior, evitar disfunciones organizativas y asegurar la continuidad en la prestación de los servicios públicos.

Durante este período transitorio, podrán mantenerse parcialmente los sistemas de distribución de jornada preexistentes en aquellos servicios en los que resulte necesario, procediéndose a su adaptación gradual al nuevo modelo dentro del plazo que se determine.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones internas de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo establecido en el presente Reglamento, y en particular aquellas relativas a la distribución de la jornada laboral que no se ajusten al modelo aquí regulado.



Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo y ejecución

Se faculta a la Presidencia de la Diputación o al órgano competente en materia de personal para dictar cuantas instrucciones, resoluciones o actos de ejecución resulten necesarios para el desarrollo, interpretación y aplicación del presente Reglamento, dentro del marco de sus competencias.

Disposición final segunda. Evaluación y revisión del sistema

Sin perjuicio de lo previsto en el articulado, el sistema regulado en el presente Reglamento podrá ser objeto de revisión cuando concurren circunstancias organizativas, normativas o funcionales que así lo aconsejen, previa valoración de su impacto y, en su caso, negociación con la representación legal del personal.

Disposición final tercera. Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente y publicado conforme a lo establecido en la normativa aplicable, resultando exigible desde la fecha que se determine en el acuerdo de aprobación.

