

CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS A CONTRATAR DENTRO DEL “PLAN DE EMPLEO 2020, AYUNTAMIENTO DE DEGAÑA” EN EL MARCO DE LOS ITINERARIOS INTEGRADOS DE ACTIVACIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL, CONVOCATORIA 2019 DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

PRIMERA.- OBJETO.

Es objeto de las presentes Bases regular el proceso de selección para la contratación a jornada completa de personas desempleadas, por un periodo máximo de un año, y la creación de una Bolsa de Empleo tras el proceso de selección inicial, de acuerdo con la **Resolución de 27 de julio de 2017 de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a los Ayuntamientos del Principado de Asturias para la ejecución de Planes de Empleo en el marco de los Itinerarios Integrados de Activación en el ámbito local (BOPA 2/8/2017)** y la **Resolución 13 de septiembre de 2019 (BOPA 2/10/2019) del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, por la que se aprueba la convocatoria 2019 de concesión de subvenciones a Entidades Locales del Principado de Asturias** en materias de ámbito competencial del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: Planes de de Empleo en el marco de los itinerarios integrales de activación en el ámbito local, y Resolución de 24 de octubre de 2019 del Servicio Público de Empleo, rectificación de error material, (BOPA 5/12/19).

La Bolsa de Empleo estará constituida por aquellas personas que, habiendo superado la fase de concurso-oposición no hayan obtenido suficiente puntuación para acceder al puesto de trabajo, ordenados según la puntuación obtenida. Su objeto es cubrir las bajas de los trabajadores contratados.

El trabajador será contratado para cada uno de los puestos bajo la modalidad determinada por la Entidad Local, con las cláusulas específicas correspondientes a “trabajos de interés social” y será de aplicación el “*Convenio Colectivo del personal laboral contratado por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de los Planes de Empleo en el Marco de los Itinerarios Integrados de Activación en el ámbito local, incluidos dentro del Acuerdo para la Competitividad Económica y Sostenibilidad Social (Concertación Social Asturias 2016-2019)*”, publicado en BOPA de 18 de febrero de 2017, y la resolución de 9 de abril de 2019 de modificación de las retribuciones salariales.

SEGUNDA.- DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo ofertados son los siguientes:

1 OPERARIO DE SERVICIOS MÚLTIPLES

1 MONITOR DEPORTIVO

1 SOCORRISTA, 4 MESES

Sus funciones, bajo supervisión municipal, serán las contempladas en el Plan de Actuación elaborado por esta Administración Local para el Plan Local de Empleo 2019/2020. El horario laboral para todos los puestos se determinará en función de las necesidades del servicio que se presta y en el que están integrados.

Dependerán jerárquicamente de la Alcaldía del Ayuntamiento de Degaña, o de aquél en quién delegue.

A) **UN PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES.** Resumen de funciones

- Limpieza y acondicionamiento de rutas turísticas del Concejo.
- Limpieza y acondicionamiento de áreas recreativas del Concejo.
- Limpieza de pistas para prevención de incendios

- Limpieza, mantenimiento y acondicionamiento de caminos y vías públicas del Concejo.

- Trabajos sencillos de mantenimiento y acondicionamiento en fuentes, lavaderos, plazas, parques, jardines y zonas verdes, y demás espacios públicos, y del mobiliario urbano.

B) UN MONITOR DEPORTIVO. Resumen de funciones

- Organizar, planificar y desarrollar actividades deportivas en las instalaciones municipales, o al aire libre

- Supervisión de las prácticas deportivas de los usuarios de las instalaciones deportivas municipales.

- Fomentar la práctica del deporte en el municipio.

- Mantenimiento de las instalaciones deportivas y su equipamiento.

- Atención al público.

- Coordinación con resto de servicios municipales.

C) UN SOCORRISTA, 4 MESES. Resumen de funciones

- Propias del puesto: Salvamento y Socorrismo

- Control exhaustivo de los vasos, de los usuarios de estos y de sus acciones.

- Atenciones, curas de urgencia y primeros auxilios a los posibles accidentados.

- Control del botiquín, materiales y productos medicinales almacenados.

- Registro de fichas de control obligatorias de la piscina e incidencias.

- Control del aforo de la instalación, la entrada y limitación del acceso a la misma, en caso de ser necesario.

- Determinar el abandono de la instalación por parte de los usuarios en caso de tormentas, inclemencias climatológicas o acontecimientos que así lo aconsejen.

- Controlar el cumplimiento de la Ordenanza Reguladora de las Piscinas Municipales por parte de los usuarios, en la zona de pediluvios, zonas perimetrales y vasos.

- Hacer cumplir la Ordenanza Reguladora de las Piscinas Municipales en todo el área de las instalaciones, siempre y cuando con ello no interfiera las labores prioritarias de salvamento y socorrismo.

TERCERA.- PUBLICIDAD DEL PROCESO.

- Tablón de Anuncios, web municipal y Sede Electrónica del Ayuntamiento, www.degania.org
- TRABAJASTUR, Oficina de Empleo de Cangas del Narcea
- Bandos Municipales y plataformas digitales y sociales del Ayuntamiento
- Agencias de Desarrollo Local y Oficinas de Información Juvenil.

Los sucesivos trámites, anuncios y publicaciones del proceso de selección serán publicadas en el Tablón de Anuncios y en la web municipal y Sede Electrónica del Ayuntamiento, www.degania.org.

CUARTA.-REQUISITOS.

Para poder participar en las pruebas de selección se han de cumplir los siguientes REQUISITOS EXIGIDOS en el Marco de los Itinerarios Integrados de Activación en el Ámbito Local, en las fechas que se indican

A fecha 2 de octubre de 2019, fecha de publicación de la convocatoria,

1.- Haber pertenecido a alguno de los siguientes colectivos:

1.1- Parados de larga duración.

A los efectos de este proceso selectivo se consideran paradas de larga duración las personas que en los doce meses inmediatamente anteriores, esto es, entre el 3 de octubre de 2018 y 2 de octubre de 2019, no hayan trabajado o participado en un programa formación que conlleve contraprestación económica más de noventa y tres días. Para el cómputo de días, se tendrán en cuenta las fechas de alta y baja que figuran en el Informe de Vida Laboral de los candidatos. En los supuestos de jornada a tiempo parcial se tendrá en cuenta el equivalente en días trabajados que figuran en el certificado de vida laboral.

1.2- Personas en situación de exclusión social.

Se entiende por tales a las personas incluidas en los colectivos establecidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, entre los que figuran entre otros:

a) Perceptores del Salario Social, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.- Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes procedentes de Instituciones de Protección de Menores; personas con problemas de drogodependencia en rehabilitación; personas procedentes de centros de alojamiento alternativos o de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas, etc.

Esta situación, exclusión, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos, autonómicos o municipales.

2.- No haber sido perceptor de Prestación por Desempleo a nivel contributivo.

En el momento de formalizar el contrato:

- Estar inscritos como demandantes de empleo no ocupados en cualquier oficina del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
- Formalizar el compromiso de seguir el itinerario personalizado de inserción, que será remitido por el Ayuntamiento de Degaña al Servicio Público de Empleo.

REQUISITOS GENERALES:

A la fecha de fin de plazo de presentación de solicitudes y hasta el inicio del contrato:

- Tener nacionalidad española o ser nacional de otros Estados en los términos previstos 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 (artículo 57), y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los "Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social" que establece en su artículo 10.2 que, los extranjeros podrán acceder como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo que convoque la Administración Pública.
- Los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles siempre que acrediten estar en posesión de la titulación correspondiente previamente homologada o convalidada por el organismo competente y de acuerdo a la legislación vigente.

- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los puestos convocados y por tanto no padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de la función a desarrollar.
- No hallarse incurso/a en causa de incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente, ni haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- Tener dieciséis años cumplidos y no exceder el límite de edad previsto para la jubilación forzosa en la Administración Local de conformidad con la legislación vigente.
- Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria, u otra equivalente o superior, para cada una de las plazas ofertadas o de la formación para el empleo acreditativa de sus conocimientos específicos sobre la ocupación a la que se opta.

REQUISITO ESPECÍFICO PARA EL PUESTO DE MONITOR DEPORTIVO: estar en posesión, como mínimo, de un diploma de monitor deportivo, acreditación de haber cursado formación ocupacional de al menos 250 horas, u otro equivalente ocupacional o reglado.

NO PODRÁN PARTICIPAR en la presente convocatoria aquellas personas que hubieran estado contratadas durante más de 4 meses al amparo de alguno de los siguientes programas de subvenciones:

- **Convocatoria 2017** de concesión de subvenciones a entidades locales del Principado de Asturias en la línea de Planes de Empleo en el marco de los itinerarios integrados de activación en el ámbito local (convocatoria aprobada por resolución del SEPEPA de 22 de septiembre de 2017, BOPA 4 de octubre de 2017).
- **Convocatoria 2018** de concesión de subvenciones a entidades locales del Principado de Asturias en la línea de Planes de Empleo en el marco de los itinerarios integrales de activación en el ámbito local (convocatoria aprobada por resolución del SEPEPA de 4 de octubre de 2018, BOPA de 8 de octubre de 2018).

QUINTA.- LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

La solicitud, en modelo normalizado según Anexo I que se encuentra disponible en las dependencias municipales y en la página web municipal, se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de Degaña (Carretera General s/n- 33812 – Degaña - Asturias), de lunes a viernes de 9 a 14.00 h. También se podrá presentar de conformidad con el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo para la presentación de solicitudes en el **plazo de SIETE DÍAS NATURALES**, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en la web municipal.

Si la solicitud se presenta en un registro distinto al del Ayuntamiento de Degaña es **requisito imprescindible** para la admisión de las solicitudes recibidas, **comunicación al Ayuntamiento de Degaña** con anterioridad a la finalización del plazo de presentación mediante fax, 985.81.87.95 o correo electrónico aytodegania@telefonica.net.

Los requisitos exigidos y los méritos alegados por el/la aspirante en la solicitud serán objeto de comprobación por el órgano de selección antes de la formalización de la contratación, debiendo presentar documentación original para su compulsión.

SEXTA.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

A la solicitud debidamente cumplimentada y firmada según modelo normalizado, Anexo I, se acompañará la siguiente documentación:

1. Copia del DNI, pasaporte o permiso de residencia en vigor.

- **Vocales:** Cuatro designados por el Alcalde-Presidente entre empleados públicos y que, al menos uno, trabaje en el área objeto de la contratación. Dos se nombrarán previa consulta y oídos los Sindicatos firmantes del Acuerdo para la Competitividad Económica y Sostenibilidad Social Concertación Social Asturias 2016-2019.
- **Secretario/a:** Empleado público.

Los miembros de la Comisión de Selección podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de los titulares.

El órgano de selección será colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

La pertenencia a este órgano será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

NOVENA.- PROCESO SELECTIVO.

El sistema de acceso para participar en este proceso de selección: personal laboral temporal, Plan de Empleo Ayuntamiento de Degaña, 2020, será el **concurso-oposición**.

FASE I, DE OPOSICIÓN (eliminatória):

Será previa a la del Concurso. Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en realizar una o varias pruebas escritas o prácticas sobre conocimientos relacionados con las funciones del puesto de trabajo que se va a cubrir, cuyo contenido y tiempo máximo de duración decidirá la Comisión de Selección inmediatamente antes de su comienzo.

Se puntuará con un máximo de 10,00 puntos, siendo necesario obtener 5,00 puntos para que el aspirante pueda ser declarado "APTO". No obstante, el órgano de selección podrá acordar rebajar el mínimo exigido para superar esta prueba, en aquellos casos en que no existan candidatos o estos sean insuficientes para continuar o concluir el proceso de selección.

FASE II, DE CONCURSO (valoración de méritos):

Esta Fase tiene por objeto valorar los méritos de los candidatos que hayan superado la Fase I de oposición, según la información recogida en la documentación presentada por dichos candidatos junto con la solicitud. La puntuación máxima son 10,00 puntos.

A) PUESTO DE OPERARIO DE SERVICIOS MÚLTIPLES

1. EXPERIENCIA LABORAL: Máximo 2,00 puntos, conforme a la siguiente ponderación:

-Experiencia acreditada por el desarrollo de trabajos similares en ayuntamientos, otras administraciones públicas o cualquier otro centro de trabajo o en empresa privada: Se valorará con 0,10 puntos por mes completo.

2. FORMACIÓN OCUPACIONAL O CONTINUA: Máximo 2,00 puntos conforme a la siguiente ponderación:

Se valorarán los cursos o seminarios con una duración de al menos 20 horas, relacionados con las funciones y características que sean útiles y de interés para el puesto de trabajo a desarrollar, como formación en las ramas vinculadas a albañilería, construcción, jardinería, sector forestal, soldadura de estructuras metálicas, etc., o la habilitación para el manejo de máquinas a razón de la siguiente puntuación por curso y posesión de :

- De 20 a 50 horas: 0,10 puntos por curso.
- De 51 a 100 horas: 0,20 puntos por curso.
- De 101 a 250 horas: 0,50 puntos por curso.
- De más de 250 horas: 1,00 punto.

3. PERMISO DE CONDUCIR CLASE B: 1 punto.

4. OTRAS CIRCUNSTANCIAS A VALORAR

1. Parados de larga duración mayores de 52 años a fecha de inicio de contrato: 1 punto.
2. Mujer víctima de violencia de género: 0.80 puntos.
3. Perceptores/as de Salario Social Básico: 0.80 puntos.
4. Estar empadronado en el municipio con al menos 3 meses de antigüedad: 1.80 puntos
5. Persona con discapacidad reconocida: 0.60 puntos

B) MONITOR DEPORTIVO

1. Titulación universitaria (diplomatura, licenciatura o grado) relacionada con la ocupación objeto del puesto a contratar: 2,00 puntos.

2. Experiencia laboral: Máximo 1,60 puntos, conforme a la siguiente ponderación:

- Experiencia acreditada como monitor deportivo en Ayuntamientos, otras Administraciones Públicas o cualquier otro centro de trabajo: Se valorará con 0,10 puntos por mes completo.

3. Formación ocupacional o continua: Máximo 1,40 puntos conforme a la siguiente ponderación:

Se valorarán los cursos o seminarios de formación con una duración superior a cincuenta horas, relacionados con las funciones y características del puesto de trabajo, a razón de la siguiente puntuación por curso:

- De 51 a 150 horas: 0,30 puntos.
- De más de 150 horas: 0,60 puntos.

No se valorarán como mérito aquellas titulaciones que sean exigidas como requisito para la provisión del puesto de trabajo.

4. Otras circunstancias a valorar:

1. Parados de larga duración mayores de 52 años a fecha de inicio de contrato: 1 punto.
2. Mujer víctima de violencia de género: 0.80 puntos.
3. Perceptores/as de Salario Social Básico: 0.80 puntos.
4. Estar empadronado en el municipio con al menos 3 meses de antigüedad: 1.80 puntos
5. Persona con discapacidad reconocida: 0.60 puntos

C) SOCORRISTA

1. Titulación universitaria (diplomatura, licenciatura o grado) relacionada con la ocupación objeto del puesto a contratar: 1,20 punto.

2. Experiencia laboral: Hasta un máximo de 2,50 puntos.

a) Experiencia en trabajos de salvamento y socorrismo acuático en piscinas públicas: 0,2 puntos por mes completo de servicios a jornada completa, con un máximo de 1.50 puntos.

b) Experiencia en trabajos de salvamento y socorrismo acuático en piscinas privadas: 0,1 puntos por mes completo de servicios a jornada completa, con un máximo de 1 puntos.

En caso de contratos a media jornada se computará la mitad de la puntuación aplicable en las letras a) y b) anteriores.

Para acreditar estos trabajos los aspirantes deberán presentar fotocopias compulsadas de los correspondientes contratos de trabajo, o en su caso, de las certificaciones acreditativas expedidas por los organismos competentes.

3. Formación ocupacional o continua: Máximo 0.80 puntos conforme a la siguiente ponderación:

Se valorarán los cursos o seminarios de formación con una duración superior a cincuenta horas, relacionados con las funciones y características del puesto de trabajo, a razón de la siguiente puntuación por curso:

- De 51 a 150 horas: 0,20 puntos.
- De más de 150 horas: 0,30 puntos.

4. Estar en posesión de la Licencia Federativa anual : 0,50 puntos

5. Otras circunstancias a valorar:

1. Parados de larga duración mayores de 52 años a fecha de inicio de contrato: 1 punto.
2. Mujer víctima de violencia de género: 0.80 puntos.
3. Perceptores/as de Salario Social Básico: 0.80 puntos.
4. Estar empadronado en el municipio con al menos 3 meses de antigüedad: 1.80 puntos
5. Persona con discapacidad reconocida: 0.60 puntos

En caso de incumplimiento de requisitos o de observarse inexactitud o falsedad en la documentación aportada, el hecho de haber presentado solicitud, e incluso superado las pruebas, no creará derecho alguno a los/as aspirantes seleccionados para cualquiera de estos puestos.

En el caso de que se produzca un EMPATE entre varios aspirantes, tendrá preferencia, por este orden:

- 1º. Quién lleve mayor tiempo en situación de desempleo.
- 2º. Quién tenga más edad.
- 3º. La persona que por edad o por falta de cotización esté más próxima al acceso a la jubilación
- 4º. Por sorteo, efectuado en presencia de los/as aspirantes.

Finalizadas las pruebas selectivas, se publicará la LISTA PROVISIONAL DE PUNTUACIONES obtenidas por cada candidato/a, otorgándose un plazo de **DOS DÍAS HÁBILES** para efectuar alegaciones a contar desde el día siguiente a su publicación en la web municipal.

Subsanadas éstas se publicará la LISTA DEFINITIVA DE PUNTUACIONES, la PROPUESTA DE CONTRATACIÓN y la BOLSA DE EMPLEO RESULTANTE.

NOVENA.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN

Finalizadas las pruebas selectivas se formulará al Órgano de Contratación, Propuesta de Contratación de los aspirantes que hayan obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo.

Se publicará en el Tablón de Anuncios y Web Municipal la relación de personas a contratar indicándoles que deben presentar, en el plazo que se determine, la documentación especificada en las Bases para la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos y las circunstancias personales acreditadas. Cumplido este trámite, se determinará la fecha para la formalización del contrato así como cualquier otra incidencia que, desde el ámbito municipal, se considere conveniente recoger.

DÉCIMA- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PREVIO A LA FIRMA DEL CONTRATO.-

Previo a la firma de contrato de trabajo se comprobará el cumplimiento de los requisitos exigidos y las circunstancias personales acreditadas, para lo que se aportará la documentación siguiente:

1. Documento acreditativo de estar inscrito como demandante de empleo no ocupado a fecha de formalización del contrato salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para solicitar dicha información al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
2. Autorización del/a beneficiario/a del Programa a la Administración del Principado de Asturias para que pueda consultar ante la Tesorería General de la Seguridad Social el informe de vida laboral de la persona contratada, así como la acreditación del carácter subvencionado de su contrato, el compromiso de seguir el Itinerario Personalizado de Inserción y el compromiso de cumplimentar cuanta información sea precisa para elaborar los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) Nº 1304/2013 (Anexo II).
3. Anexo III relativo a los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) Nº 1304/2013 (Anexo III).
4. Compromiso de seguimiento de un itinerario personalizado de inserción en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
5. Certificado de cobro de prestaciones por desempleo a nivel contributivo a fecha de publicación de la convocatoria de subvenciones del Principado de Asturias, **2 de octubre de 2019**, salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal información relativa a la situación de perceptor/a de prestaciones.
6. Informe emitido por los Servicios Sociales municipales que acredite la situación de exclusión social, percepción del Salario Social Básico a fecha de 2 de octubre de 2019
7. Original y copia, en su caso, de la acreditación que acredite una situación de violencia de género:
 - Resolución judicial acreditativa de la existencia de episodios de violencia de género.
 - Orden de protección dictada a favor de la víctima.

No obstante, las mujeres víctimas de violencia de género que no puedan acreditar dicha situación por alguno de los cauces anteriormente descritos, podrán, excepcionalmente, acreditar esta situación con un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta en tanto se dicte la orden de protección.

Al efecto, tanto la resolución judicial como la orden de protección tendrán que haber recaído en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Igualmente el informe de acreditación, habrá de ser realizado dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Cualquier otra documentación que determine el Ayuntamiento en función del puesto a cubrir.

UNDÉCIMA- RECLAMACIONES.

Las incidencias y reclamaciones que se pudieran suscitar, derivadas de los procesos de selección, serán resueltas por el órgano de selección.

DUODÉCIMA.- SUSTITUCIONES.

En el caso de que un/a beneficiario/a del Programa causara baja, la elección del sustituto/a recaerá sobre el siguiente aspirante de la lista de reserva, Bolsa de Empleo, creada tras cada proceso de selección siempre que cumpla con los requisitos establecidos.

En el supuesto de que ésta se agote el Ayuntamiento realizará un nuevo proceso selectivo.

DECIMOTERCERA.- RECURSOS.

