



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excm. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, n.º. 35, fecha: lunes, 19 de Febrero de 2024

SUMARIO

ADMN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE
ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FALCK SCI CENTRAL NUCLEAR TRILLO I, S.A. Y SUS
TRABAJADORES (2022-2025)

BOP-GU-2024 -
525

Diputacion Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO N.º 4/2024 AL PRESUPUESTO
GENERAL

BOP-GU-2024 -
526

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE BARRIOPEDRO

PRESUPUESTO 2024

BOP-GU-2024 -
527

AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES

BASES QUE REGIRÁN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA
PROVISIÓN DE OCHO (8) PLAZAS DE ALUMNOS/AS-TRABAJADORES/AS DEL PROGRAMA RECUAL DE
CIFUENTES: CIFUENTES VERDE

BOP-GU-2024 -
529

RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO PROGRAMA RECUAL CIFUENTES VERDE

BOP-GU-2024 -
528

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

CALENDARIO FISCAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024

BOP-GU-2024 -
530

MODIFICACION PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA EN LA PLAZA DE SAN ESTEBAN,
1

BOP-GU-2024 -
532

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA. SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

BASES Y CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO
OPOSICIÓN Y TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, DE 1 PLAZA DE ENCARGADO/A DE INSTALACIONES
DEPORTIVAS

BOP-GU-2024 -
531

AYUNTAMIENTO DE HONTOBA

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

BOP-GU-2024 -
533

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2024

BOP-GU-2024 -
534

AYUNTAMIENTO DE JADRAQUE

CUENTA GENERAL EJERCICIO 2022

BOP-GU-2024 -
535

AYUNTAMIENTO DE LUPIANA

BASES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PERSONAL LABORAL TEMPORAL
EN EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO

BOP-GU-2024 -
536

AYUNTAMIENTO DE LUZAGA

PROCEDIMIENTO REGLADO PARA LA ELECCIÓN DE JUEZ/A DE PAZ

BOP-GU-2024 -
537

AYUNTAMIENTO DE OREA

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2024

BOP-GU-2024 -
538

AYUNTAMIENTO DE VALDEGRUDAS

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO PARA 2024

BOP-GU-2024 -
539

AYUNTAMIENTO DE VALDELCUBO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA ALCALDÍA

BOP-GU-2024 -
540

AYUNTAMIENTO DE VALDERREBOLLO

PRESUPUESTO 2024

BOP-GU-2024 -
541

Entidades Locales de ámbito inferior al municipio

E.L.M. VALDEPINILLOS

APROBACION DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL ALCANTARILLADO

BOP-GU-2024 -
542



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FALCK SCI CENTRAL NUCLEAR TRILLO I, S.A. Y SUS TRABAJADORES (2022-2025)

525

VISTO el texto del Convenio Colectivo de FALCK SCI CENTRAL NUCLEAR TRILLO I (código19000702011993) para el periodo 2022-2025, que tuvo entrada el día 19 de julio de 2023, y subsanado el día 1 de febrero de 2024, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 7 DE FEBRERO DE 2024. LA DELEGADA PROVINCIAL.SUSANA BLAS ESTEBAN.

CC CN TRILLO

Contenido

CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES. 4

ARTICULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTICULO 2º. VIGENCIA.

ARTICULO 3º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.



ARTICULO 4º. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

ARTICULO 5º. COMISION PARITARIA.

CAPÍTULO II. ASPECTOS ORGANIZATIVOS.

ARTICULO 6º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTICULO 7º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO PROFESIONAL I

A) OFICIALES 1ª

B) MAESTRO INDUSTRIAL.

C) OFICIALES 2ª

GRUPO PROFESIONAL II

D)AUXILIARES PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS (PCI)

ARTICULO 8º. RETÉN EMERGENCIA INTERIOR (PEI)

ARTICULO 9º. RECARGA.

ARTICULO 10º. FORMACION PROFESIONAL.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN.

ARTICULO 11º. CONTRATACIÓN.

ARTICULO 12º. INGRESO.

ARTICULO 13º. PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 14º. MANTENIMIENTO DE APTITUDES.

ARTICULO 15º. PROMOCION ECONOMICA DE NUEVO INGRESO.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN.

ARTICULO 16º. JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO 17º. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.

ARTICULO 18º. TURNOS ROTATORIOS.

ARTICULO 19º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 20º. VACACIONES.



ARTICULO 21º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ARTICULO 22º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS SIN SUELDO.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTICULO 23º. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTICULO 24º. SALARIO BASE.

ARTICULO 25º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 26º. COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) Plus Antigüedad.

B) Plus conducción «C».

C) Compl.Ad Personam.

D) Complemento Salarial.

E) Asignación Complementaria.

F) Plus Jefe de Equipo.

G) Plus Jefe de Equipo Suplente.

H) Plus Transporte.

I) Plus Turnicidad.

J) Tóx., Pen., Peligrosidad.

K) Plus Retén.

L) Plus llamada.

M) Kilometraje.

N) Plus recarga.

O) Plus de Idoneidad.

P) Plus Especialista Eléctrico.

Q) Plus Festivo Especial Significación.

ARTICULO 27º. INCREMENTO SALARIAL.

ARTICULO 28º. RETRIBUCION FLEXIBLE.



ARTICULO 29º. VIAJES Y DIETAS.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 30º. FALTAS.

A) Faltas leves:

B) Faltas graves:

C) Faltas muy graves:

ARTICULO 31º. SANCIONES.

CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 32º. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTICULO 33º. AYUDA DEPORTIVA.

ARTICULO 34º. SALUD LABORAL.

ARTICULO 35º. SEGURO COLECTIVO DE MUERTE E INVALIDEZ.

ARTICULO 36º. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL.

ARTICULO 37º. ROPA DE TRABAJO.

ARTICULO 38º. DERECHOS SINDICALES.

ARTICULO 39º. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

ARTICULO 40º. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

ANEXO I TABLAS SALARIALES.

AUXILIARES PCI

OFICIALES 2ª - AÑO 2023.

OFICIALES 2ª - AÑO 2024.

OFICIALES 2ª - AÑO 2025.

OFICIALES 1ª



MAESTROS INDUSTRIALES.

CAPITULO I. CUESTIONES GENERALES

ARTICULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de las relaciones entre la Empresa FALCK SCI, S.A. y sus trabajadores del centro de trabajo ubicados en la Central Nuclear de Trillo I, incluidos en el sistema de clasificación profesional regulado en el mismo.

ARTICULO 2º. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el día 1 de Enero de 2022 y hasta el 31 de Diciembre de 2025, incluidos sus efectos económicos, salvo que el texto del propio convenio establezca otra fecha de efectos, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Al término de su vigencia temporal y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, previa denuncia del mismo por una de las partes con un mes de antelación.

ARTICULO 3º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo ser compensadas y absorbidas por las que se adicionen por norma estatal.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

ARTICULO 4º. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El presente Convenio Colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y posterior normativa de desarrollo cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1º.

Las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no



discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este Convenio Colectivo hacen suyo el PLAN DE IGUALDAD FALCK SCI, S.A. negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional el 16.12.15. Plan que, en la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, está siendo revisado y negociado por la Comisión Negociadora constituida a tal efecto. Una vez se publique el nuevo Plan de Igualdad de Falck, las partes se comprometen a asumir su contenido y será de aplicación desde la fecha de firma del mismo.

Igualmente, las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

ARTICULO 5º. COMISION PARITARIA

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres de la representación social, con voz y voto. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores propuestos por las partes, en número máximo al de miembros de cada representación, cuya asistencia deberá ser notificada a la otra parte por escrito y con suficiente antelación.
2. Son funciones de esta Comisión:
 - a. La interpretación del Convenio Colectivo.
 - b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
 - c. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
 - d. Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
 - e. Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
 - f. Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
3. Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de siete días, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax, correo electrónico u otro medio acreditativo de la misma). A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación, las personas asistentes a la comisión, lugar de celebración y la documentación si se requiere.
4. La parte citada a la comisión responderá en un plazo máximo de tres días,



confirmando el lugar y la hora de celebración y los miembros asistentes.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones. No cabrá la delegación de voto. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 37 y 38 de este convenio, en caso de discrepancia ambas partes sobre las cuestiones sometidas a la consideración de la comisión paritaria, se podrá acordar acudir a una mediación, arbitraje o conciliación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha o cualesquiera otras que las partes acuerden.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

CAPITULO II ASPECTOS ORGANIZATIVOS

ARTICULO 6º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa:

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio se precise.
3. La exigencia del cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo a cada trabajador.
4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
5. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan al presente Convenio.
6. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.
7. La adjudicación de los vehículos, herramientas, la asignación de equipos de protección individuales o colectivos, y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad, el buen uso,



conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio, prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

9. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.
10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
En este caso, la empresa proveerá un menú a las personas afectadas.
11. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/ o ampliación de personal ante situaciones que, por su trascendencia, así lo requieran.
12. Prohibir a sus trabajadores, salvo autorización por escrito por parte de la Empresa, la realización de obra o trabajo, por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el presente Convenio.
13. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización y producción en el Centro de Trabajo, respetando el salario e incentivos de la categoría profesional alcanzada sin perjuicio de su formación profesional y del necesario periodo de adaptación. Durante el periodo de adaptación, cuando éste sea necesario, se respetará al trabajador el salario más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

ARTICULO 7º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

No son, así mismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

GRUPO PROFESIONAL I

Agrupar los Niveles Profesionales que están adscritos a la Brigada Contra Incendios: Oficial 1ª, Maestro Industrial y Oficial 2ª.



- A. OFICIALES 1ª: Trabajadores que, con responsabilidades de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad, están capacitados para la ejecución de trabajos con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

Funciones:

- a. Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe de equipo.
 - b. Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
 - c. Dirigir y coordinar las tareas asignadas a los oficiales de segunda, bajo la supervisión del Jefe de Equipo.
 - d. Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe de Equipo, si éste se lo solicita.
 - e. Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
 - f. Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
 - g. Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
 - h. Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
 - i. Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
 - j. Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe de Equipo.
 - k. Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
 - l. Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- B. MAESTRO INDUSTRIAL: Trabajadores que, con responsabilidad de mando, requieren de conocimientos y destrezas dentro de su especialidad.

Funciones:

- a. Diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia.
- b. Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe de equipo.
- c. Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los



- centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
- d. Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
 - e. Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el Jefe de Equipo se lo solicita.
 - f. Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.
 - g. Actuar como integrante de la brigada de 1ª intervención bajo las órdenes del Jefe de Brigada.
 - h. Ejecutar los procedimientos de trabajo en que se efectúen pruebas electromecánicas.
 - i. Colaborar, junto al jefe de equipo y jefe del servicio, en la planificación de las operaciones de mantenimiento electromecánico.
 - j. Realizar y documentar reparaciones, inspecciones, pruebas y ensayos de acuerdo a su procedimiento escrito.
 - k. Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
 - l. Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
 - m. Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
 - n. Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe de Equipo.
 - o. Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
 - p. Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.
- C. OFICIALES 2ª: trabajadores que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas según instrucciones precisas, que requieren de conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento y destrezas dentro de su especialidad tales como las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Funciones:

- a. Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe de equipo y/o los Oficiales de Primera.
- b. Asistir en la ejecución de trabajos de mantenimiento correctivo menor a los Oficiales de Primera y Jefe de Equipo.
- c. Participar en las actividades de la especialidad de maestro industrial para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor bajo la supervisión del Jefe de Equipo y/o Maestro Industrial que designe el Jefe de Equipo.
- d. Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de



- extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Brigada o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro.
- e. Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
 - f. Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Jefe de Equipo.
 - g. Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
 - h. Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL II

Agrupar los Niveles Profesionales del personal que está adscrito al servicio de rondas de vigilancia de protección contra incendios y los conexos o complementarios de los mismos.

- D. AUXILIARES PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS (PCI):** su principal responsabilidad es realizar vigilancias de protección contra incendios en áreas y zonas del emplazamiento. El AUXILIAR PCI es aquel trabajador o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras, realizar la relación de funciones siguientes, siendo una relación meramente enunciativa y no limitativa:
- a. Realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por CNAT, como consecuencia de la Inoperabilidad de Sistemas de Detección y/o Extinción Automática de Incendios, y de Barreras de Incendio, así como de las de los procedimientos internos para los equipos no incluidos en ellas, inspeccionando visualmente las condiciones de seguridad PCI en planta.
 - b. Si la vigilancia es continua, permanecer en el lugar vigilado hasta que su Responsable le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema de PCI afectado y constatado el cierre de la inoperabilidad.
 - c. Ejecutar su trabajo de acuerdo a los planes de trabajo y procedimientos establecidos.
 - d. Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los informes, partes y/o documentación adecuada la vigilancia periódica o continua.
 - e. Control de trabajos especiales: trabajos con riesgo de incendio, químicos, recintos confinados, trabajos en altura y/o movimiento de cargas.
 - f. Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
 - g. Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su Responsable (Jefe de Equipo).



- h. Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- i. Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

ARTICULO 8º. RETÉN EMERGENCIA INTERIOR (PEI)

Entendiendo por retén, la situación del trabajador a él asignado que, fuera de la jornada laboral, deberán estar en disposición de ser llamado a trabajar, debiendo estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

El Servicio de Retén, estará compuesto por 5 trabajadores, que cubrirán, cada uno de ellos, las 24 horas del día, los 365 días del año, si bien esta composición estará siempre sujeta a posibles modificaciones en función de las necesidades de la Empresa.

De acuerdo entre Empresa y Representación legal de los Trabajadores se establecerá una distribución de los retenes mediante un cuadrante calendario anual, existiendo la posibilidad de efectuar cambios de retén entre los trabajadores que así lo deseen, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación.

Sólo se computará como retén el tiempo que el trabajador preste este servicio fuera de su jornada laboral.

En caso de producirse una llamada de activación del retén, la incorporación al puesto de trabajo se realizará en un máximo de 30 minutos, a partir del momento del aviso, considerándose las horas trabajadas a consecuencia de la incorporación como horas extras estructurales. En este caso, se abonarán al trabajador tanto los gastos de kilometraje desde su lugar habitual de residencia hasta el Centro de Trabajo y regreso, como un complemento de desplazamiento por importe equivalente al de una hora extraordinaria.

La localización y aviso del personal se realizará por medio de teléfonos móviles o cualquier medio electrónico facilitado por la Empresa. El trabajador adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada, de mensajes o avisos.

Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio de emergencia la atención del sistema de retén, el incumplimiento de dicha obligación, siempre que no sea debida a causas de fuerza mayor, será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el régimen disciplinario de este Convenio Colectivo. La falta de cumplimiento por parte del trabajador conllevará además la falta de remuneración correspondiente al Retén, kilometraje y horas extra.

Las horas extras generadas en situación de retén podrán ser retribuidas (según Tablas Salariales del Anexo I) o compensadas en tiempo libre equivalente. En caso de optar por la compensación, el tiempo a compensar podrá disfrutarse en tiempo libre acumulado a otros periodos de libranza, acordando el momento de disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.



ARTICULO 9º. RECARGA

Se consideran como tales las paradas técnicas inicialmente programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de una central nuclear. Por tanto, no se considerarán como recargas las paradas de emergencia, las imprevistas, las de carácter no técnico, por necesidades operativas ni por motivos comerciales. Tampoco tendrán la consideración de paradas los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación - modificación de las existentes.

Se entiende por fecha de inicio de los trabajos de parada por recarga el día determinado en el "planning inicial" de la central como de "inicio de la parada por recarga" y por fecha de finalización de los trabajos el día que sea señalado por la dirección de la central como fin de parada por recarga.

No se incluyen, por tanto, los trabajos previos necesarios para la recarga.

La situación laboral en periodo de recarga generará el devengo del Plus de recarga en las cantidades que figuran en el artículo correspondiente al Plus recarga, reflejado en el capítulo V - Condiciones económicas.

En el supuesto de que se produzcan paradas no programadas para efectuar reparaciones, las partes se comprometen a acordar en Comisión Paritaria las condiciones de prestación laboral durante las mismas, del personal afectado.

ARTICULO 10º. FORMACION PROFESIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran conveniente el desarrollo por parte de la Empresa de procesos formativos continuos para la actualización y adaptación de sus trabajadores a las actividades propias de la Empresa.

CAPITULO III CONTRATACIÓN

ARTICULO 11º. CONTRATACIÓN

En materia de contratación se estará en todo caso a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

ARTICULO 12º. INGRESO

Las condiciones para el ingreso de personal serán las establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante al incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, índices de condición física, pruebas físicas, y a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija, siendo obligatorio el mantenimiento de las mismas durante todo el tiempo de prestación de servicios para la empresa. La empresa, en la medida de sus posibilidades, y siempre y



cuando no altere el normal desarrollo de la prestación del servicio, y el cliente así lo autorice, facilitará los medios para el cumplimiento de tales exigencias.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación e idoneidad al puesto de trabajo.

Ambas partes convienen que es condición indispensable para todas las incorporaciones a partir de la firma del convenio, disponer del carné C para realizar las funciones de su puesto de trabajo y estar aptos para su uso.

ARTICULO 13º. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba de dos meses para el Grupo Profesional I y un mes para el Grupo Profesional II.

ARTICULO 14º. MANTENIMIENTO DE APTITUDES

La empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá realizar entrenamientos para conservar dicha capacidad y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos), que así se acuerden con la Representación Legal de los Trabajadores.

En este sentido, será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones, capacitación y aptitudes físicas y teóricas así acordadas.

Dada la naturaleza de la prestación de trabajo, que requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios. La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores los protocolos de pruebas médicas que incluyan dicho reconocimiento médico.

En el ámbito específico de las Centrales Nucleares, la legislación vigente obliga al titular de una central nuclear a establecer una brigada de bomberos contra incendios debidamente equipada, formada y entrenada para tomar las medidas necesarias en caso de incendio.

Para la verificación de la idoneidad del trabajador la Empresa adjudicataria del servicio de Brigada de Bomberos realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. En caso de no superarlos, la empresa, en la medida que la organización del trabajo lo posibilite, destinará al trabajador a un puesto de trabajo adecuado a su nivel de cualificación y aptitudes. Si no fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo, mientras duren las causas que motivaron la suspensión. En el supuesto de que un trabajador recupere todas sus



facultades tanto físicas como teóricas, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal del servicio. En caso contrario, la empresa podrá ejercer sus facultades empresariales.

La empresa, en su caso, facilitará la tramitación de las declaraciones de incapacidad de las que el trabajador sea merecedor.

A convocatoria de cualquiera de las dos partes, en los términos regulados en el art. 5 del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria podrá reunirse para analizar los casos de trabajadores que no superen las pruebas de aptitud (física y teórica), pudiendo proponer a la empresa las medidas a adoptar.

ARTICULO 15º. PROMOCION ECONOMICA DE NUEVO INGRESO

Los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la plantilla de CN TRILLO en el Grupo Profesional I lo harán adscritos al nivel profesional de Oficial Segunda, siéndoles de aplicación un escalado salarial en función de la antigüedad según se indica en las tablas del Anexo I.

A los efectos del cómputo de los doce meses establecido en este artículo respecto del escalado salarial, se entenderán referidos a la fecha de incorporación a la empresa.

Con respecto a los Oficiales de Segunda incorporados con anterioridad a la firma del presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

CAPITULO IV TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

ARTICULO 16º. JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante su periodo de vigencia una jornada laboral anual de 1752 horas.

La empresa establecerá la organización del servicio a través de una distribución de dicha jornada mediante un cuadrante-calendario de jornada ordinaria, continuada, partida o por turnos rotatorios de lunes a domingo, inclusive ambos. Se establecerá anualmente un cuadrante de turnos de trabajo, vacaciones y descansos compensatorios. Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1752 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación y reconocimientos médicos.

El reconocimiento médico, hasta máximo de una (1) jornada, estará incluido dentro de la jornada máxima anual fijada en el párrafo anterior.

La Formación preceptiva para el puesto de trabajo se desarrollará dentro de la Jornada de Trabajo.

En el supuesto de trabajadores que haya completado toda la jornada de trabajo efectivo programada en su cuadrante anual, toda la formación a la que hayan sido



convocados y su reconocimiento médico, no lleguen a completar la jornada anual regulada en el párrafo primero del presente artículo, la diferencia de jornada por defecto, se entenderá compensada con las horas de entrenamiento para el mantenimiento de su idoneidad física en aquellos trabajadores que perciban el plus de idoneidad y acrediten a la empresa su inscripción y asistencia con regularidad a gimnasio o instalación deportiva.

Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias o siniestros o simulacros, el trabajador estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la ley y en concreto el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

El turno de oficinas desempeñará su trabajo de lunes a viernes laborables, según calendario laboral de la Central Nuclear de Trillo, adaptado al calendario a las necesidades de la actividad en planta durante paradas y situaciones especiales, así como por necesidades de cumplimiento de la formación preceptiva para el puesto de trabajo.

ARTICULO 17º. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA.

La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 10% de la jornada anual ordinaria. Se entiende por distribución irregular cualquier cambio distinto de los que implique la distribución regular de la jornada distinta a la propia del ciclo de rotación del cuadrante anual, la activación del Sistema de Retén - Localizador o la realización de horas extraordinarias que sean abonadas o compensadas en tiempo libre. Así pues, la distribución irregular de jornada podrá consistir tanto en la prolongación o acortamiento de la jornada prevista en su turno, como la incorporación anticipada, hasta el máximo de la jornada diaria, así como dejar de trabajar en una jornada que tenía previamente programada o trabajar una jornada completa en una jornada que el trabajador o la trabajadora tenía programado librar. En este último supuesto, el cambio solo está permitido para realizar una jornada diaria completa, de turno cerrado (mañana, tarde o noche) o jornada intensiva, según corresponda.

Para hacer uso de esta facultad de distribución irregular de jornada la empresa deberá preavisar por escrito al trabajador o a la trabajadora el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, al menos con 10 días de antelación, justificando los motivos organizativos que lo motivan, y dando traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las fechas para llevar a cabo la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada se concretarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Cuando el tiempo trabajado en uso de esta facultad de distribución irregular de la



jornada supere el máximo de la jornada diaria o anual establecido, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias.

ARTICULO 18º. TURNOS ROTATORIOS

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.

El ciclo de rotación se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por recarga o activación del retén).

El sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:

- a. Activación del Sistema de Retén Emergencia Interior (PEI) (art. 8)
- b. Los trabajos del personal directamente involucrado en las paradas técnicas programadas por motivo de recarga de combustible en el reactor de la central nuclear (art. 10).
- c. Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores o trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.
- d. Los cambios de turno acordados entre un trabajador y la empresa.

La distribución de jornada descrita se llevará a cabo sin perjuicio de la obligación del trabajador o trabajadora de trabajar la totalidad de la jornada regulada en el artículo 17 del convenio. Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas hasta completarlas, deberán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, o actividades relacionadas con el servicio.

ARTICULO 19º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo. Se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía establecida en el Anexo I, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año. No obstante, las horas extraordinarias imprevisibles o esenciales, motivadas por la propia esencia de la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en siniestros y/o emergencias, serán consideradas, en todo caso, como de fuerza mayor y no se integrarán en el computo anterior.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al Representante de los



Trabajadores del resumen de las mismas.

Las de carácter estructural, según la definición legal vigente, y las de carácter normal, antes mencionadas, se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores y/o a la autoridad laboral.

Durante los periodos de recarga, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo aceptan y se comprometen a la realización de las horas extraordinarias establecidas en el cuadrante de horas de recarga pactado entre empresa y RLT (dentro de los límites establecidos por la legislación vigente), con el consiguiente devengo de la remuneración de las realizadas por este motivo, según Tablas Salariales del Anexo I.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según ANEXO I), o compensarse mediante descanso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de optar por la compensación, la compensación será:

- Con carácter general, cada hora de exceso por hora y quince minutos (1:15) de tiempo libre de compensación.
- En periodo de recarga, cada hora de exceso por hora y veinte minutos (1:20) de tiempo libre de compensación.

La compensación de horas extraordinarias por tiempos de descanso retribuido se hará preferiblemente por jornadas completas. Se solicitarán con al menos 72 horas de antelación a la fecha de disfrute, y no coincidirán en la misma fecha más de dos (2) trabajadores simultáneamente.

ARTICULO 20º. VACACIONES

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará según el cuadrante anual de turnos, aprobado de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, pudiendo convenir la división en dos partes del periodo total.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece que los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados.

En cuanto a la retribución en periodo de vacaciones, se estará a lo convenido en la Tabla Salarial del ANEXO I, incrementándose su importe con los mismos coeficientes aplicables a la revisión del resto de conceptos de la tabla salarial, según el Artículo 24 del presente Convenio.



ARTICULO 21º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Cinco días por un accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se permite la redistribución de los días que correspondan en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización dentro del periodo en el que se mantenga el hecho causante objeto de la obtención del permiso.

- c. Un día por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos, ampliable en un día más (anterior o posterior), si implica desplazamiento.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo necesario, en caso de asistencia a consulta médica de médico de la Seguridad Social o especialistas de la Seguridad Social y de 16 (dieciséis) horas al año para la asistencia médica privada, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica.
El disfrute de este crédito de horas anuales podrá hacerse por jornadas diarias completas.
- f. Por el tiempo necesario con un máximo de 8 (ocho) horas al año para acompañar a la esposa, hijos o padres al médico especialista de la Seguridad Social o privado, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario, volante justificativo de la referida asistencia médica.
- g. Por el tiempo necesario, con un máximo de 10 horas al año, para acompañar el trabajador a sus hijos que precisen atención médica, al Pediatra de la Seguridad Social.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma establecidos en que las Disposiciones Legales vigentes, y en particular:
 - o Permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de formación reglada oficial.



- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Se entenderá como formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa la que favorezca a la promoción del trabajador en la empresa, y sea ofertada por organismos oficiales y/o la empresa contratante de servicios de FALCK SCI. Específicamente se considerará como tal la que se lleve a cabo para la obtención de los títulos de formación profesional de Técnico en Emergencias y Protección Civil o Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o (Reales Decretos 906 y 907/2013, de 22 de noviembre), o para la obtención de los Certificados Profesionalidad de Extinción de Incendios y Salvamento, de Prevención de Incendios y Mantenimiento o Gestión y Coordinación en Protección Civil y Emergencias (Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto), o para la obtención del Título de Bombero de Empresa, Bombero Voluntario, o Grado Universitario de Seguridad y Control de Riesgos o similares. Hasta completarse el citado crédito, el trabajador solicitará por escrito permisos por jornada completa, con un mínimo de 72 horas de antelación, acredite la matriculación a dicha formación y no concurra con la petición simultánea en la misma fecha de otro trabajador de su mismo turno de trabajo, salvo que las circunstancias lo puedan justificar.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en los permisos regulados en número 1 de este artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. A los efectos de clarificar la necesidad de que se amplíen los días de permiso por ser necesario el desplazamiento del trabajador o de la trabajadora se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre la localidad de origen y la de destino es superior a la distancia especificada a continuación o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada. En caso de discrepancia respecto de la distancia el trabajador o la trabajadora aportarán a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto:

- Distancia superior 100 km., dará opción al disfrute de 1 día adicional para los desplazamientos.
- Distancia superior a 250 km., dará opción al disfrute de los dos días adicionales para los desplazamientos a que hace referencia el art. 37. 3.b) del Estatuto de los Trabajadores.



4. Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.

El disfrute del permiso por acumulación de lactancia será de un máximo de 15 días laborales, excepto el trabajador que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

Para el disfrute del máximo de días previsto, y hacerlo compatible con la organización operativa del servicio, se deberá solicitar desde la fecha de nacimiento del hijo y hasta que, en su caso, finalice el disfrute del permiso de paternidad. En otro caso, se podrá disfrutar la parte proporcional.

El trabajador podrá disfrutar de la acumulación por lactancia de los días devengados en cualquier momento dentro de los nueve meses de edad del hijo/a.

5. En lo no regulado específicamente en el presente convenio será de aplicación en materia de permisos lo establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3) y demás normativa de desarrollo vigente.

ARTICULO 22º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS SIN SUELDO

En caso extraordinario debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

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

Para el reingreso, el trabajador deberá solicitarlo con 2 (dos) meses de antelación. La Empresa contestará al trabajador con 1 (un) mes de antelación para su reingreso. El límite máximo de personal en esta situación será del 20% (veinte por ciento) de la plantilla.

CAPITULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 23º. ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura retributiva del presente Convenio Colectivo queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales y extrasalariales establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Las retribuciones mensuales serán satisfechas por la Empresa entre los días 1 y 6 del mes siguiente a su devengo.



ARTICULO 24º. SALARIO BASE

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y será el establecido en el Anexo I.

ARTICULO 25º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal acogido a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o Julio, Navidad y Beneficios, en cuantía de 30 (treinta) días de salario base más asignación complementaria y antigüedad, en cuanto a las pagas de Julio y Navidad, y 17 días de salario base, más asignación complementaria y antigüedad en la de Beneficios.

Se establecen como fechas límite de pago:

- a. Gratificación de Verano: 16 de Julio.
- b. Gratificación de Navidad: 16 de Diciembre.
- c. Gratificación de Beneficios: día 16 de Marzo.

ARTICULO 26º. COMPLEMENTOS SALARIALES

Se establecen los siguientes pluses salariales en las cuantías indicadas en el Anexo I:

A) Plus Antigüedad

Se abonará durante la vigencia del presente Convenio, un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, en la cuantía de 27,55 euros para el puesto profesional de Maestro Industrial y 26,24 euros para el puesto profesional de Oficial 1ª y Oficial 2ª cuando aplique, durante toda la vigencia del convenio.

A tal efecto se considerará como fecha inicio del cómputo de antigüedad la de fecha de ingreso en la empresa.

B) Plus conducción «C»

Se constituye una asignación específica para todo el trabajador que esté en posesión de la acreditación correspondiente como persona autorizada a conducir vehículos de la clase C, necesarios para realización las funciones de su puesto de trabajo encomendadas, con la cuantía de 27,64 euros/mes (incluyendo el mes de vacaciones), durante toda la vigencia del convenio. Este plus tendrá naturaleza de complemento de puesto de trabajo.

A tal fin, convienen que los trabajadores que actualmente no lo tengan tendrán la obligación de obtenerlo en el plazo de un año desde la firma del presente convenio.

C) Compl.Ad Personam.

Según el convenio colectivo vigente durante el periodo 2010-2012 los trabajadores con fecha de alta en la empresa anterior octubre de 2010, y únicamente ellos,



percibirán 174,35 € como un complemento “Ad Personam” en el que se absorbieron las cantidades percibidas entonces en concepto de «Kilometraje» y «Plus de Responsable de Turno».

El importe del “Complemento Ad Personam” se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

D) Complemento Salarial.

Según grupo y nivel profesional y fecha de incorporación, según tablas salariales del Anexo I.

E) Asignación Complementaria.

Formará parte de las Gratificaciones Extraordinarias, según grupo y nivel profesional y fecha de incorporación, según tablas salariales del Anexo I.

F) Plus Jefe de Equipo.

Este complemento compensa a aquel trabajador que, siendo Oficial de Primera o Maestro Industrial, sea designado por la empresa, para realizar las funciones de Jefe de Equipo.

El presente Plus (según tablas salariales de Anexo I) dejará de percibirse en el momento en el cual el trabajador deje de estar designado como tal, siempre y cuando sea por causa justificada y sea comunicado con antelación a la representación legal de los trabajadores.

La designación de Jefe de Equipo deberá ser expresa y constar por escrito.

Se trata de trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interacción humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos a su cargo, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores del equipo que coordina hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, debiendo informar de los incumplimientos laborales de sus subordinados y, en su caso solicitar a la dirección de la empresa, la adopción de medidas disciplinarias.

Funciones:

- a. Distribuir y ejecutar trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo.
- b. Dirigir, coordinar y supervisar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los Técnicos Contraincendios de cada centro.



- c. Dirigir y coordinar la brigada de 1ª intervención y los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo y en ausencia del jefe de brigada designado en el PEI, bajo la supervisión y ordenes de los Técnicos contra incendios o el personal que dictaminen los procedimientos de emergencia de cada centro
- d. Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- e. En los casos que el Jefe de Servicio no esté presente, asumirán la responsabilidad de interlocución entre la empresa y la propiedad de la instalación en la que se presten los servicios.
- f. Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de las plantas en que realicen su servicio.
- g. Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.
- h. Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.
- i. Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contra incendios.
- j. Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- k. Conocer y aplicar la Política de calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

G) Plus Jefe de Equipo Suplente.

Este complemento lo percibirá aquel trabajador que acompañe en sus funciones al de Jefe de Equipo y tenga las habilitaciones y formaciones necesarias para ello.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de ejercer como Jefe de Equipo la cantidad a percibir será de 5,00 € diarios adicionales al Plus de Jefe de Equipo suplente, durante toda la vigencia del convenio colectivo.

H) Plus Transporte.

Compensa el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Su cuantía se refleja en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

En el mismo se agrupan el Plus Transporte y el Plus Distancia establecidos en convenios anteriores.

I) Plus Turnicidad

Se establece un plus de turnicidad que percibirán aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo en régimen de turnos de trabajo. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.



J) Tóx., Pen., Peligrosidad.

Se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

K) Plus Retén

La remuneración del servicio de retén se denominará como "Plus Retén" y se efectuará en base al tiempo de prestación del servicio, tomando como unidad de pago el periodo de retén de 8 horas. Cualquier fraccionamiento de esta unidad se abonará de forma proporcional.

La cuantía del retén será la definida en las tablas salariales del Anexo I.

L) Plus llamada.

Este complemento salarial remunera la activación del retén en los supuestos de Simulacro General anual de la Central (una sola vez al año), pruebas trimestrales de presencia en planta (un máximo de cuatro al año) o activación para actuar en situaciones reales de emergencias. Se cuantifica en 30,00 €, por llamada, y no estará sujeto a las revisiones del Artículo 29 del Convenio.

M) Kilometraje

Si por necesidades de la empresa fuera necesaria la utilización del vehículo propio para desplazamientos extraordinarios acordados previamente con la misma (siempre fuera del turno programado y retén), se abonarán los kilómetros al precio establecido en el Anexo I.

N) Plus recarga

Se establece un plus recarga de conformidad con los siguientes apartados, el cual será abonado a los trabajadores y trabajadoras afectados exclusivamente mientras CNAT siga manteniendo el abono a FALCK SCI del incentivo de recarga.

El importe del plus de se abonarán según condiciones establecidas por CNAT al conjunto de empresas subcontratistas por su colaboración en los periodos de recarga.

O) Plus de Idoneidad.

Retribuye a aquel trabajador que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo, anualmente supere con éxito las pruebas de idoneidad física que en cada momento exija la Central Nuclear de Trillo, en cumplimiento de la legislación vigente o de los criterios del Consejo de Seguridad Nuclear, y en particular las pruebas concretadas en la Disposición Adicional Primera del presente convenio colectivo, o las pruebas alternativas que CNT o el CSN puedan exigir que, en su caso, validará la Comisión Paritaria.



El importe a abonar será de 500,00 €, en un pago único anual, durante toda la vigencia del convenio, que será abonado en la nómina del mes siguiente a aquél en el que se hayan superado las pruebas físicas.

P) Plus Especialista Eléctrico.

Retribuye a aquel trabajador y/o trabajadora que no sea Maestro Industrial y que realice funciones de forma prevalente dentro de su jornada laboral de Especialista en Electricidad y específicamente trabajos de diagnóstico y reparación de averías electromecánicas, en el ámbito de su competencia. Su cálculo a efectos de abono se realizará por día efectivamente trabajado habilitado y en disponibilidad de desempeñar dichas funciones (máximo uno por turno, y cuando en el mismo no haya Maestro Industrial).

La cuantía del mismo será de 15,00 € por día efectivamente trabajado, durante toda la vigencia del convenio.

Q) Plus Festivo Especial Significación

Este plus retribuye a aquel trabajador que realice sustituciones en cualquiera de los turnos de los festivos siguientes: 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de enero, 5 y 6 de enero.

El importe a percibir será de 40€/día para toda la duración del presente convenio. Esta retribución será adicional a la que le correspondiera por categoría.

En el caso en que concurran en el mismo trabajador dos o más pluses definidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la siguiente tabla para su retribución:

	JEFE EQUIPO	PLUS ELÉCTRICO	JEFE EQUIPO SUPLENTE	AD PERSONAM
JEFE EQUIPO	200 €	15€ día + 100€	N/A	130€*
PLUS ELÉCTRICO	15€ día + 100€	15€ día	15€ día + 50€	N/A
JEFE EQUIPO SUPLENTE	N/A	15€ día + 50€	100€	N/A

* Para aquellos que perciban el complemento Ad Personam, se les abonará adicionalmente la cantidad indicada en la tabla en el caso de ejercer como Responsable de Turno.

ARTICULO 27º. INCREMENTO SALARIAL

Se acuerda que el incremento salarial aplicable a los distintos conceptos retributivos de las Tablas Salariales del Anexo I será el aplicado directamente en las tablas salariales de cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio Colectivo, excepto los conceptos retributivos en los que específicamente en el texto de convenio se defina un régimen específico.

ARTICULO 28º. RETRIBUCION FLEXIBLE

Se ofrece a los trabajadores y a las trabajadoras con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las



- trabajadoras.
- b. Los empleados y las empleadas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
 - c. Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
 - d. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
 - e. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
 - f. La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
 - g. En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
 - h. La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

ARTICULO 29º. VIAJES Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la Empresa, debiendo de pernoctar fuera de su domicilio habitual, devengarán una dieta de 34,41 euros/día.

Los días de salida devengarán dieta, y los de llegada, cuando el trabajador pernocte en su domicilio, la compensación que corresponda a importe de comida y/o cena, que será de 11 euros/comida o cena.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma.

Los viajes de ida y vuelta serán por cuenta de la Empresa, quien facilitará el medio de transporte adecuado, o en su defecto abonará al trabajador los gastos de



kilometraje correspondientes.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento y aprobación de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

Estos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPITULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 30º. FALTAS

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora a atribuibles al mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Todos los trabajadores, trabajadoras, mandos intermedios y responsables del servicio podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

A) Faltas leves:

- a. Ausencia injustificada al trabajo un día al mes.
- b. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
- c. Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en el periodo de un mes, con retraso superior a diez (10) minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de treinta (30) minutos dentro del período de 30 días.
- d. No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- e. El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales.
- f. Los errores o demoras inexplicables y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.
- g. El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la Empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.
- h. La falta de respeto y consideración, en materia leve, a los subordinados,



compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

- i. La inobservancia en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- j. No comunicar a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para Hacienda o Seguridad Social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.
- k. Realizar un cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- m. Justificación baja/alta IT. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por Incapacidad Temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.
- n. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- o. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de incidencias o herramienta informática establecida al efecto, y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.

B) Faltas graves:

- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes y habiendo mediado sanción.
- b. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
- c. Ausencias injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.
- d. La falta injustificada de puntualidad en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de treinta minutos en un mes.
- e. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
- f. La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, porque implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, o para sus compañeros, en



- máquinas, materiales, instalaciones o edificios o peligro de avería.
- g. La desobediencia a los mandos, en cuanto al desempeño de sus funciones y aquellas que sean reflejadas específicamente en procedimientos de trabajo, siempre y cuando no constituya delito o infrinja manifiestamente el ordenamiento jurídico. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - h. La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.
 - i. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en beneficio propio.
 - j. La utilización, conservación indebida, inadecuada, imprudente o negligente de materiales, útiles o medios, o descuidos graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad.
 - k. Las injurias.
 - l. La simulación o suplantación, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador en el trabajo.
 - m. La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
 - n. La no asistencia injustificada a la formación en materia de seguridad laboral o a los cursos de reciclaje propuestos por la empresa y acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores. Si como consecuencia de su inasistencia, el trabajador no obtuviera, mantuviera o renovara, en forma y plazo, las aptitudes necesarias que le habilitan como bombero, la falta será considerada como muy grave.
 - o. El incumplimiento de la prohibición de fumar establecida en la Ley 26/2005 o normativa que la sustituya, en los términos establecidos en la misma.
 - p. Emplear los medios de comunicación de la empresa o del cliente para usos distintos para los que están habilitados y/o autorizados, según lo que se defina en el procedimiento o protocolo específico al efecto. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo, sin autorización de la empresa, se considerará falta muy grave.
 - q. No portar útiles, herramientas o medio de comunicación facilitados por la empresa, en correctas condiciones para su uso.
 - r. Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador recogida en el presente Convenio Colectivo.
 - s. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de cualquier otro personal.
 - t. La ocultación intencionada de materiales y utensilios.
 - u. Dormir durante la jornada de trabajo.
 - v. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículos de la empresa, y en especial las relativas al uso y mantenimiento de los sistemas de seguridad activa y pasiva y/o el incumplimiento de la normativa de seguridad vial. La negativa injustificada a la utilización y conducción de los medios y vehículos asignados al servicio será considerada falta muy grave.

C) Faltas muy graves:



- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada.
- b. Ausencias injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.
- c. Más de doce faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.
- d. La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o del cliente, o durante el horario de trabajo.
- e. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.
- f. La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal.
- g. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- h. El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo la influencia de las mismas, constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador, para los demás trabajadores o para otras personas de las contratadas y/o del cliente, y/o el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa o por el cliente. Estas situaciones quedarán acreditadas cuando la tasa de alcoholemia (volumen de alcohol que hay en la sangre, medido en gramos de alcohol por cada litro de sangre (g/l) o su equivalente en aire espirado) supere los índices establecidos por la normativa de seguridad nuclear.

En relación con lo regulado en el artículo 28.3 del presente convenio colectivo, solo podrá adoptarse la decisión de sancionar con despido disciplinario cuando la reincidencia en dicha conducta evidencie la concurrencia de las notas embriaguez habitual y/o toxicomanía, y repercusión negativa en el trabajo exigidos por el art. 54.2 f) del ET.

- i. Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documentos y ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
- j. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
- k. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratadas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para ofender en



materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.

- l. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- m. La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.
- n. Inobservancia de la normativa emitida por el Consejo de Seguridad Nuclear, en cualquier materia que revista especial gravedad y así haya sido informado a los trabajadores.
- o. Inadecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos, así como cualquier medio, herramienta, vehículo etc. asignados por la empresa para su utilización y conservación. Su no uso, uso inadecuado, o deterioro del mismo por falta de diligencia o malicia será considerado como falta muy grave.
- p. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- q. El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.
- r. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
- s. Las del Art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- t. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
- u. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- v. La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clase "C" en el término máximo de tres meses a contar desde la firma del contrato o la retirada o pérdida del permiso de conducir en aquellos trabajadores que sea un requisito esencial para el desempeño de su trabajo.
- w. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

ARTICULO 31º. SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 32º. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL



- A. Complemento por Incapacidad Temporal derivada de accidentes laborales: la empresa complementará al trabajador hasta el 100% (cien por cien) del salario base, más complemento salarial, más todos los pluses de la tabla, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno.
- B. En caso de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad que comprenda hospitalización, se percibirá en los mismos términos del punto A), hasta un máximo de 4 (cuatro) meses.
- C. La primera baja del año por enfermedad común se percibirá al 100% del salario bruto mensual según tablas, desde el 1er día de la baja y durante un máximo de 4 meses.

Las sucesivas bajas del mismo año, se percibirá el 100% del salario bruto mensual según tablas desde el 10º (décimo) día de la baja y hasta un máximo de 4 (cuatro) meses, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno.

Los porcentajes anteriores se mantendrán siempre y cuando los índices de absentismo del centro de trabajo hayan sido iguales o inferiores al 1,5% en cómputo anual en el año natural anterior al de inicio de la baja. A estos efectos no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a las actividades sindicales de los representantes, accidentes de trabajo, licencias, vacaciones e I.T., que tengan una duración superior a 16 días consecutivos.

ARTICULO 33º. AYUDA DEPORTIVA.

Al objeto de facilitar el mantenimiento de aptitudes físicas de sus trabajadores y trabajadoras que las precisen para el desempeño de su trabajo (Grupo Profesional I), la empresa ayudará abonando hasta un máximo de 20 euros/mes a cada trabajador, destinados a la contratación de servicios en gimnasios o instalaciones deportivas a tal fin, que deberá justificar el trabajador o trabajadora documentalmente.

La empresa deberá ser autorizada con carácter previo por el trabajador o trabajadora, mediante formulario firmado habilitado al efecto, a realizar las gestiones que la empresa estime pertinentes, a los efectos de acreditar el uso adecuado y efectivo de la ayuda recibida, al objetivo previsto.

La no asistencia con asiduidad, sin causa justificada, al gimnasio o instalaciones deportivas a cuya contratación haya contribuido la empresa con su ayuda económica, justificará que la empresa pueda suspender la misma o suprimirla, en caso de reiteración del trabajador o trabajadora afectados.

Quedará suprimida la ayuda en el supuesto de que el trabajador realice actividades o deportes de alto riesgo, entendiéndose por tales aquellos en los que intervengan variables que no pueden ser controladas por el propio practicante, tales como alta velocidad, grandes alturas y condiciones climáticas extremas.

ARTICULO 34º. SALUD LABORAL

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un



correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

Las partes que suscriben este Convenio desarrollarán las actividades y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La Empresa y sus trabajadores están vinculados al Plan de Medicina y Seguridad e Higiene que para este Centro de Trabajo tiene establecida la Planta. Independientemente de este Plan, la Empresa desarrollará su propio Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa mantendrá informado puntualmente al Delegado de Prevención, de las variaciones que pudiesen realizarse en esta materia, potenciando sus funciones y facilitándole los medios al respecto.

La Empresa y sus trabajadores están vinculados al Plan de Emergencia y Evacuación que para este trabajo tiene establecido la Planta, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio, significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose a realizarla de forma eficiente.

Ante la posibilidad de la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.



En los trabajos con riesgo para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

La Empresa realizará de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo.

El trabajador se compromete a la adecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos asignados para su utilización, y a su correcta conservación.

La empresa, a través de su Servicio de Prevención, y en colaboración y coordinación con el Servicio Público de Salud y su Mutua de Accidentes de Trabajo, dentro del marco legal vigente y con respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras a su intimidad, dignidad y protección de sus datos personales, promoverá las iniciativas necesarias para favorecer la más pronta y plena recuperación de aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sufrido daños en su salud laboral, así como para su adaptación gradual a las condiciones de idoneidad física exigibles.

A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores asume igualmente la responsabilidad de concienciar a los trabajadores y trabajadoras por ella representados para que colaboren de forma activa con la empresa en las medidas promovidas por ésta para recuperar el estado de salud de aquellos.

Igualmente, la empresa promoverá campañas de concienciación y sensibilización sobre hábitos saludables y, en su caso, planes específicos para ayudar a los trabajadores y trabajadoras afectados por adicciones, como el tabaco.

Para su verificación la Empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. Dada la naturaleza de la prestación de trabajo, que requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios.

ARTICULO 35º. SEGURO COLECTIVO DE MUERTE E INVALIDEZ

La Empresa mantendrá en vigencia durante los años de vigencia del convenio colectivo un seguro colectivo para todo su personal, que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente por accidente laboral, enfermedad profesional y accidentes "in itinere", por un capital de 36.000,00 euros.

ARTICULO 36º. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

La Empresa podrá conceder préstamos por un importe máximo de 1.500 € anuales por trabajador y hasta un máximo de 10 trabajadores por año, para atender alguna de las siguientes circunstancias personales:



- a. Cuando concurren circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad económica coyuntural, entre las que no caben el pago de gastos corrientes, la adquisición patrimonial de bienes (vivienda, automóvil, etc.), o el pago de una hipoteca.
- b. Para la matriculación para cursar alguna de las formaciones oficiales incluidas en los Permisos Individuales del Formación regulados en el art. 21.1.j) del presente convenio.

Los trabajadores que pretendan acceder a estos préstamos deberán solicitarlo por escrito a la Empresa, razonando su necesidad y aplicación a las circunstancias descritas, debidamente documentadas y acreditadas por el trabajador solicitante.

El préstamo se documentará en un contrato de préstamo entre empresa y trabajador solicitante, en el que se concretarán los plazos (duración máxima dos años) e importes de amortización del mismo, mediante detracción de sus nóminas mensuales y gratificaciones extraordinarias, de acuerdo a la legislación fiscal vigente.

En el caso de que no se agote el tope de solicitantes de préstamos establecido en el párrafo primero del presente artículo, a propuesta de la Comisión Paritaria, convocada por cualquiera de las partes al efecto, podrá proponer a la empresa ampliar el importe de la cantidad individual a prestar, cuando aquella considere que, concurriendo circunstancias excepcionales, así se justifica.

ARTICULO 37º. ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda, uniforme, equipos y demás herramientas de trabajo que ésta considere necesarias en función de la actividad y puesto, y los equipos de protección individual (EPI) que sean convenientes u obligatorios de conformidad con la normativa establecida legalmente en materia de Protección de Riesgos Laborales, así como su reposición en caso de deterioro acreditable.

La Representación Legal de los Trabajadores de común acuerdo con la Dirección de la Empresa acordará anualmente la periodicidad de la reposición de las prendas que comprenden el uniforme, y evaluarán la idoneidad de las mismas en cuanto a calidades y diseño.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores. El trabajador o la trabajadora se comprometen al buen uso y cuidado de las prendas que se le asignen.

El personal que cause baja en la empresa, cualquiera que fuere la causa, estará obligado a devolver las prendas, uniformes, útiles y demás herramientas que le hayan sido entregadas.

La empresa se reserva el derecho a descontar de la liquidación del trabajador el importe correspondiente, en caso de no devolución, de la prenda o material prestado propiedad de la empresa.

**ARTICULO 38º. DERECHOS SINDICALES**

Las partes firmantes del presente Convenio respetarán la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 16 horas mensuales de permiso retribuido por parte de la Empresa, para las labores que le sea preciso realizar a nivel sindical o en representación de los trabajadores. Tendrá derecho a la acumulación de las citadas horas con carácter anual.

No se computarán a tal efecto, las utilizadas en las negociaciones del presente Convenio.

ARTICULO 39º. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/trabajadoras y la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] o acuerdo que pueda sustituirlo.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el III ASAC-CLM citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] o acuerdo que pueda sustituirlo, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo citado o acuerdo que pueda sustituirlo

ARTICULO 40º. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el



artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) [DOCM nº 55 20.03.2014] o acuerdo que pueda sustituirlo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En concreción de las pruebas de idoneidad de superación obligatoria reguladas en el artículo 14 del presente convenio colectivo, la Instrucción IS-30 revisión 1, de 21 de febrero de 2013, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares (BOE Núm. 63, de 14 de marzo de 2013), establece en su punto 3.7.6 que las condiciones físicas y el entrenamiento de la brigada contra incendios deberá ser documentada, y la aptitud de sus miembros será aprobada por una persona competente.

Por otro lado, la Guía de Seguridad GS 1.19 del Consejo de Seguridad Nuclear sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares, de 19 de enero de 2011, exige en su apartado 6.5 al titular de cada Central Nuclear que establezca un protocolo de pruebas físicas de aptitud que el personal de la brigada debe superar para pertenecer a la misma.

Las mismas deberán realizarse una vez al año, y en caso de superación, darán derecho a la percepción del PLUS DE IDONEIDAD regulado en el artículo 27. O) del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En concreción de lo regulado en el art. 35 del presente convenio, y durante la vigencia del mismo, el gimnasio habilitado al efecto objeto de la ayuda deportiva será el Centro Acuático de Guadalajara, sito en Calle Bolarque, s/n, 19005 Guadalajara o el Olympic Fitness Zone, sito en Travesía de San Roque, 19002 Guadalajara.

Las partes podrán acordar en Comisión Paritaria la posibilidad de extender dicha ayuda a otras instalaciones deportivas y establecerán el sistema para implementar esta ayuda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran aún adscritos al Nivel Profesional de Oficiales de Segunda, les será de aplicación el escalado salarial establecido en el momento de su incorporación (7 años).

A partir del año 2025, se establece un escalado diferente reduciendo en un año su duración (6 años).



ANEXO I TABLAS SALARIALES

AUXILIARES PCI

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025					
	ESTRUCTURA SALARIAL AUXILIARES PCI				
	2021	2022	2023	2024	2025
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	794,51	794,51	794,51	794,51	794,51
Complemento Salarial	28,14	28,14	28,14	28,14	28,14
Plus Tóx-P-P	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74
Plus Transporte	185,33	185,33	185,33	185,33	185,33
Plus Turnos (si aplica)	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84
Salario Bruto Mensual	1.288,56	1.288,56	1.288,56	1.288,56	1.288,56
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios					
Salario Base (17 días de salario base)	450,22	450,22	450,22	450,22	450,22
Asignación Complementaria	99,14	99,14	99,14	99,14	99,14
	549,36	549,36	549,36	549,36	549,36
Paga Verano y Navidad					
Salario Base (30 días de salario base)	794,51	794,51	794,51	794,51	794,51
Asignación Complementaria	199,46	199,46	199,46	199,46	199,46
	993,97	993,97	993,97	993,97	993,97
Salario Bruto Año	18.000,00	18.000,00	18.000,00	18.000,00	18.000,00
Horas Extraordinarias	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	10,27	10,27	10,27	10,27	10,27
Hora Extra Festiva	12,84	12,84	12,84	12,84	12,84



OFICIALES 2ª - AÑO 2023

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025							
	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 2ª POR TRAMOS						
	1er año	2º año	3er año	4º año	5º año	6º año	7º año
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	828,83	828,83	840,26	840,26	840,26	840,26	840,26
Complemento Salarial	111,13	111,14	213,85	280,51	422,18	480,51	538,85
Plus Tóx-P-P	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74
Plus Transporte	185,67	269,00	277,00	277,00	277,00	277,00	277,00
Plus Turnos (si aplica)	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84
Plus Jefe Equipo suplente (según art.26)							
Plus Especialista Eléctrico (según art.26)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (según art.26)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
Salario Bruto Mensual	1.406,21	1.489,55	1.611,69	1.678,35	1.820,02	1.878,35	1.936,69
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Carné C (importe mensual) s/aplica	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84
Antigüedad (Precio Trienio)				26,24	26,24	26,24	26,24
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios							
Salario Base (17 días de salario base)	469,67	469,67	476,15	476,15	476,15	476,15	476,15
Asignación Complementaria	99,14	99,14	100,13	100,13	100,13	100,13	100,13
Paga Verano y Navidad	568,81	568,81	576,28	576,28	576,28	576,28	576,28
Salario Base (30 días de salario base)	828,83	828,83	840,26	840,26	840,26	840,26	840,26
Asignación Complementaria	199,46	199,46	201,45	201,45	201,45	201,45	201,45
	1.028,29	1.028,29	1.041,71	1.041,71	1.041,71	1.041,71	1.041,71
Salario Bruto Año con Carné C y Antigüedad desde que aplica)	19.499,93	20.499,93	21.999,93	22.799,93	24.499,93	25.199,93	25.899,93
Horas Extraordinarias	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Hora Extra Festiva	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03

Plus llamada 30,00 € por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)



OFICIALES 2ª - AÑO 2024

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025

	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 2ª POR TRAMOS						
	1er. año	2º año	3er año	4º año	5º año	6º año	7º año
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	896,10	896,10	907,53	907,53	907,53	907,53	907,53
Complemento Salarial	111,13	111,14	213,85	280,51	422,18	480,51	538,85
Plus Tóx-P-P	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74
Plus Transporte	185,67	269,00	277,00	277,00	277,00	277,00	277,00
Plus Turnos (si aplica)	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84
Plus Jefe Equipo suplente (según art.26)							
Plus Especialista Eléctrico (según art.26)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (según art.26)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
Salario Bruto Mensual	1.473,48	1.556,82	1.678,96	1.745,62	1.887,29	1.945,62	2.003,96
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Carné C (importe mensual) s/aplica	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84
Antigüedad (Precio Trienio)			26,24	26,24	26,24	26,24	26,24
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios							
Salario Base (17 días de salario base)	507,79	507,79	514,27	514,27	514,27	514,27	514,27
Asignación Complementaria	99,14	99,14	100,13	100,13	100,13	100,13	100,13
Paga Verano y Navidad	606,93	606,93	614,40	614,40	614,40	614,40	614,40
Salario Base (30 días de salario base)	896,10	896,10	907,53	907,53	907,53	907,53	907,53
Asignación Complementaria	199,46	199,46	201,45	201,45	201,45	201,45	201,45
	1.095,56	1.095,56	1.108,98	1.108,98	1.108,98	1.108,98	1.108,98
Salario Bruto Año con Carné C y Antigüedad desde que aplica)	20.479,83	21.479,83	22.979,83	23.779,83	25.479,83	26.179,83	26.879,83
Horas Extraordinarias							
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Hora Extra Festiva	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03

Plus llamada
 30,00 €
 por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)



OFICIALES 2ª - AÑO 2025

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025						
	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 2ª POR TRAMOS					
	1er año	2º año	3er año	4º año	5º año	6º año
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	896,10	907,53	907,53	907,53	976,18	1044,83
Complemento Salarial	111,14	213,85	280,51	422,18	480,51	538,85
Plus Tóx-P-P	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74	141,74
Plus Transporte	269,00	277,00	277,00	277,00	277,00	277,00
Plus Turnos (si aplica)	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84	138,84
Plus Jefe Equipo suplente (según art.26)						
Plus Especialista Eléctrico (según art.26)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (según art.26)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
Salario Bruto Mensual	1.556,82	1.678,96	1.745,62	1.887,29	2.014,27	2.141,26
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Carné C (importe mensual) s/aplica	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84
Antigüedad (Precio Trienio)				26,24	26,24	26,24
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios						
Salario Base (17 días de salario base)	507,79	514,27	514,27	514,27	553,17	592,07
Asignación Complementaria	99,14	100,13	100,13	100,13	100,13	100,13
	606,93	614,40	614,40	614,40	653,30	692,20
Paga Verano y Navidad						
Salario Base (30 días de salario base)	896,10	907,53	907,53	907,53	976,18	1.044,83
Asignación Complementaria	199,46	201,45	201,45	201,45	201,45	201,45
	1.095,56	1.108,98	1.108,98	1.108,98	1.177,63	1.246,28
Salario Bruto Año con Carné C y Antigüedad desde que aplica)	21.479,83	22.979,83	23.779,83	25.479,83	27.179,83	28.879,83
Horas Extraordinarias	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Hora Extra Festiva	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03	20,03
Plus llamada	30,00 € por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)					



OFICIALES 1ª

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025					
	ESTRUCTURA SALARIAL OFICIALES 1ª				
	2021	2022	2023	2024	2025
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	857,90	876,02	910,35	977,62	1082,62
Complemento Salarial	748,17	748,17	748,17	748,17	748,17
Plus Tóx-P-P	150,88	150,88	150,88	150,88	150,88
Plus Transporte	294,86	294,86	294,86	294,86	294,86
Plus Turnos (si aplica)	147,79	147,79	147,79	147,79	147,79
Compl. Jefe Equipo (según art.26)					
Compl. Ad Personam (según art.26)					
Plus Jefe Equipo suplente (según art.26)	100 €/mes	100 €/mes	100 €/mes	100 €/mes	100 €/mes
Plus Especialista Eléctrico (según art.26)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (según art.26)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
Salario Bruto Mensual	2.199,60	2.217,72	2.252,04	2.319,31	2.424,31
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Carné C	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84
Antigüedad (Precio Trienio)	26,24	26,24	26,24	26,24	26,24
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios					
Salario Base (17 días de salario base)	486,14	496,41	515,86	553,98	608,96
Asignación Complementaria	106,59	106,59	106,59	106,59	106,59
	592,73	603,00	622,45	660,57	715,55
Paga Verano y Navidad					
Salario Base (30 días de salario base)	857,90	876,02	910,35	977,62	1.082,62
Asignación Complementaria	214,44	214,44	214,44	214,44	214,44
	1.072,34	1.090,46	1.124,78	1.192,06	1.297,06
Salario Bruto Año (sin Carné C, Antigüedad o Ad Personam)	29.132,59	29.396,55	29.896,50	30.876,45	32.401,43
Horas Extraordinarias	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	17,71	17,71	17,71	17,71	17,71
Hora Extra Festiva	20,87	22,96	22,96	22,96	22,96
Plus llamada		30,00 €			
		por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)			



MAESTROS INDUSTRIALES

TABLA SALARIAL PERSONAL TRILLO - AÑO 2022 - 2025

	ESTRUCTURA SALARIAL MAESTRO INDUSTRIAL				
	2021	2022	2023	2024	2025
Conceptos Salariales	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	900,81	918,94	953,25	1020,53	1107,03
Complemento Salarial	1098,28	1098,28	1098,28	1098,28	1098,28
Plus Tóx-P-P	152,39	152,39	152,39	152,39	152,39
Plus Transporte	297,81	297,81	297,81	297,81	297,81
Plus Turnos (si aplica)	149,27	149,27	149,27	149,27	149,27
Compl. Jefe Equipo (si aplica según art.26)					
Compl. Ad Personam (si aplica según art.26)					
Plus Especialista Eléctrico (si aplica según art.26)	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día	15,00 €/día
Plus de Idoneidad (si aplica)	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año	500,00 €/año
Salario Bruto Mensual	2.598,56	2.616,68	2.651,00	2.718,27	2.804,77
Otros Conceptos (si aplica)	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €	Importe €
Carné C	27,84	27,84	27,84	27,84	27,84
Antigüedad (Precio Trienio)	27,55	27,55	27,55	27,55	27,55
Plus Retén (importe/retén)	14,56	14,56	14,56	14,56	14,56
Precio kilómetro	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
Pagas Extraordinarias	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Beneficios					
Salario Base (17 días de salario base)	510,46	520,73	540,18	578,30	627,31
Asignación Complementaria	115,88	115,88	115,88	115,88	115,88
	626,34	636,61	656,06	694,18	798,19
Paga Verano y Navidad					
Salario Base (30 días de salario base)	900,81	918,94	953,25	1.020,53	1.107,03
Asignación Complementaria	231,70	231,70	231,70	231,70	231,70
	1.132,51	1.150,64	1.184,95	1.252,23	1.443,73
Salario Bruto Año (sin Carnet C, Antigüedad o Ad Personam)	34.074,08	34.338,07	34.838,00	35.817,90	37.342,92
Horas Extraordinarias	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	18,51	18,51	18,51	18,51	18,51
Hora Extra Festiva	21,82	24,00	24,00	24,00	24,00

Plus llamada

30,00 €

por cada llamada (simulacro general, prueba trimestral de presencia en planta o situación real de emergencia)



DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 4/2024 AL PRESUPUESTO GENERAL

526

A efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del artículo 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se pone en conocimiento general que, en la Intervención de esta Diputación Provincial, se halla expuesto al público el expediente de Modificación de Crédito nº 4 al vigente Presupuesto General de 2024, en la modalidad de Suplemento de Crédito y Crédito Extraordinario, financiado con remanente de tesorería para gastos generales y aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de febrero de 2024.

Los interesados, según lo dispuesto en el artículo 170 del citado Real Decreto, podrán presentar reclamaciones, con sujeción a las siguientes normas:

- a. Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b. Oficina de presentación: Registro General de la Diputación Provincial.
- c. Órgano ante el que se reclama: Diputación en Pleno.

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

Guadalajara, a 16 de febrero de 2024. EL PRESIDENTE, José Luis Vega Pérez.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BARRIOPEDRO

PRESUPUESTO 2024

527

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de esta Entidad, de fecha 07.02.24, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2024, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Barriopedro, a 8 de febrero de 2024. El Alcalde: Pablo Letón Gómez



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES

BASES QUE REGIRÁN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA PROVISIÓN DE OCHO (8) PLAZAS DE ALUMNOS/AS-TRABAJADORES/AS DEL PROGRAMA RECUAL DE CIFUENTES: CIFUENTES VERDE

529

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria

Es objeto de las presentes Bases la regulación de la convocatoria para la creación de una Bolsa de Trabajo para la provisión de 8 plazas de ALUMNO/A-TRABAJADOR/A, de personal laboral temporal del Programa de Recualificación Profesional - RECUAL 2023, a desarrollar en 2024, dependiente de este Ayuntamiento, al amparo de las ayudas convocadas por la Resolución de 26/05/2023 (DOCM nº105, de 02/06/2023) de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, y con arreglo a lo establecido en las Bases reguladas en la Orden 163/2018, de 12 de noviembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, de 12 de noviembre (DOCM nº224, de 16/11/2018), por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la realización de programas para la recualificación y el reciclaje profesional, y su modificación por la Orden 122/2022, de 14 de junio (DOCM nº120, de 24/06/2022).

El programa RECUAL de Agraria "CIFUENTES VERDE" tiene los siguientes datos: /

MUNICIPIO	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	FICHA
Cifuentes	Cifuentes verde	Nivel I	AGAR0309

Dichas plazas están dependerán directamente de la Alcaldía-Presidencia o Concejalía en la que se delegue.

SEGUNDA. Modalidad del Contrato

La modalidad del contrato será la de contrato para la formación y reciclaje profesional, durante el periodo del programa, acogido a subvención; la modalidad de contrato viene regulada por el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la recualificación y reciclaje profesional, y se establecen las bases de la formación profesional dual; y por la normativa específica incluida en la Orden 163/2018, de 12 de noviembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en la Orden 122/2022, de 14 de junio. Se establece previa convocatoria y realización del oportuno proceso selectivo, así como la correspondiente oferta en la Oficina de Empleo.



La jornada de trabajo será a tiempo completo, incluyendo aprendizaje, cualificación y trabajo productivo, desarrollándose en una fase. El horario de trabajo será determinado por la Alcaldía, y tendrá una duración de 6 meses.

TERCERA. Condiciones de Admisión de Aspirantes

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

- a. Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del 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.
- b. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c. Tener cumplidos veinticinco años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público. Se considerará que una persona tiene 25 años cuando cumpla tal circunstancia el último día de finalización plazo para la presentación de Instancias.
- d. Carecer de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes), de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional del puesto de trabajo objeto del Programa de Recualificación Profesional - REQUAL 2023, a desarrollar en 2024.
- e. Carecer de titulación, competencia o cualificación profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar, igual o superior a la que se adquirirá en el desarrollo del programa.
- f. No haber tenido en esta administración expediente disciplinario abierto/cerrado, haya sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.
- g. Carecer de antecedentes penales
- h. No haber sido condenado por sentencia firme por ningún delito contra la libertad e indemnidad sexual, conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia
- i. Ser desempleados/as, entendiéndose por tales a las personas demandantes de



empleo no ocupados/as registrados/as en las Oficinas Emplea de la Consejería competente en materia de empleo y que estén disponibles para el empleo. Esta condición deberá mantenerse en el momento de presentación de solicitudes e incorporación al Programa REQUAL con la formalización del contrato.

- j. Cumplir los requisitos establecidos en la normativa vigente para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje. Esta condición deberá mantenerse hasta el momento mismo de la formalización de contrato.
- k. Además, y teniendo en cuenta la adaptabilidad a la oferta de puestos a desempeñar, se consideran como colectivos prioritarios para participar en el programa de formación en alternancia con el empleo: los parados de larga duración, los mayores de 45 años, las personas con discapacidad o en situación de exclusión social, las personas víctimas de terrorismo y las mujeres víctimas de violencia de género que tendrán prioridad absoluta.

La selección del/a alumno/a trabajador/a vendrá precedida, en todo caso, de la tramitación de la oferta de empleo por la correspondiente Oficina de Emplea.

CUARTA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes (Anexo II) requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para las plazas que se opten, se dirigirán al Sr./Sra. Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento de Cifuentes -Guadalajara-, y se presentarán en el Registro de Entrada de este Ayuntamiento (en horario de 9 a 14:00 horas), en la sede electrónica de la Entidad o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sede electrónica y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Cifuentes. El cómputo de plazos lo determinará la publicación en el BOP.

Cualquier forma de presentación que no sea directa en el registro de entrada o sede electrónica, requerirá el envío simultáneo de un aviso indicando tal circunstancia, con la misma fecha de presentación, mediante fax o correo electrónico dirigido al Excmo. Ayuntamiento de Cifuentes al número 949 81 00 01; o a la dirección electrónica miayuntamiento@cifuentes.es.

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, la Sede Electrónica, Tablón de Anuncios y página web del Ayuntamiento de Cifuentes.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Instancia de solicitud (Anexo II)
- Fotocopia del DNI (NIE para ciudadanos/as de la UE o TIE en los demás casos de extranjeros/as) o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la tarjeta de demanda de empleo, actualizada a fecha de presentación de la solicitud
- Currículum Vitae, donde acreditará los méritos establecidos en la BASE SEXTA



- Informe de vida laboral actualizado (fecha expedición no superior a 3 meses).
- Declaración responsable del solicitante, en la que se manifieste que reúne las condiciones físicas y psíquicas necesarias para el desempeño del puesto al que se aspira.
- Documentos acreditativos de los méritos y circunstancias alegados que deban ser valorados.
- Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual

La no aportación de la documentación acreditativa dentro del plazo de presentación de instancias determinará la imposibilidad de valorar y computar tales méritos.

El/la participante en el proceso selectivo que falseara o no pudiera acreditar la información proporcionada, será excluido/a del mismo.

Se autorizará a que la Administración compruebe la veracidad de los datos aportados junto a la solicitud.

QUINTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias para la plaza de alumnos/as trabajadores/as, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento dictará resolución en el plazo máximo de QUINCE DÍAS, declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as. En dicha resolución, que se publicará en el BOP, Sede Electrónica, Tablón de Anuncios y en la página web del Ayuntamiento, se señalará un plazo de cinco días hábiles para presentar alegaciones. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, que se publicará en el BOP, Sede Electrónica, Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y la página web del mismo. De ambas listas se informará al Servicio de Formación de la Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

En esta última publicación se hará constar el día en que se convocará a los/as aspirantes para realizar el ejercicio práctico o, en su defecto, la señalará el Tribunal de selección cuando haga público el resultado de la Fase de Concurso.

A partir de las publicaciones anteriormente mencionadas, toda notificación o publicación del procedimiento se realizará únicamente por el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

SEXTA. Criterios de Selección

El proceso de selección de los/as 8 alumnos/as – trabajadores/as se estructurará en dos fases de carácter eliminatorio: La primera fase consistirá en la realización de un ejercicio práctico si el número de solicitantes fuese mayor de 18 personas; y la segunda fase de concurso, consistente en la valoración de los méritos válidamente acreditados, cuya puntuación será acumulativa sobre un total de 70 puntos.

Las Mujeres Víctimas de Violencia de Género tendrán prioridad absoluta, según lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 22 de la Orden de 11/12/2018, siempre que cumplan los requisitos de formación de acceso, si en el Programa REQUAL se va a



impartir un Certificado de Profesionalidad, que así lo requiera.

A.- Fase de realización de un ejercicio práctico. - En caso de que el número de aspirantes fuese mayor de 18, serán convocados/as a la realización de un ejercicio práctico todos los/as aspirantes admitidos/as conforme a lo referido en la base Quinta; si el número fuese menor de 18, se pasará directamente a la fase de valoración de méritos.

El ejercicio práctico, en su caso, versará sobre las aptitudes de los/as aspirantes para el desempeño de las funciones propias de los puestos de Alumno/a-Trabajador/a del Programa REQUAL y para cursar con aprovechamiento los módulos teóricos y prácticos de la especialidad y consistirá en responder a un test de cultura general de 20 preguntas con 3 ó 4 respuestas alternativas, que puntuará 2 puntos cada una y en la que solo una de ellas será la correcta, sin que resten las respuestas erróneas. Y asimismo 2 preguntas abiertas cortas en las que se valorará su contenido y la capacidad de expresión escrita, que quedará sin puntuación la que no contenga al menos 3 líneas, y puntuarán a 5 puntos cada una. El tiempo de duración de la prueba será de 30 minutos.

El Tribunal de Selección tendrá facultades para determinar el número de respuestas correctas que supongan la superación de la prueba.

La puntuación máxima de esta fase no podrá exceder de 50 puntos.

Pasarán a la siguiente fase los/as aspirantes con las 18 mejores puntuaciones obtenidas en la primera fase, por orden de puntuación. En caso de empate, pasarán a la fase de valoración de méritos todos/as los/as que obtengan la misma nota de corte, el resto, no.

B.- Fase de valoración de méritos. - Los/as aspirantes que hayan obtenido alguna de las 18 mejores puntuaciones en la fase anterior pasarán a esta fase de valoración de méritos y serán valorados/as hasta un máximo de 20 puntos de acuerdo con las puntuaciones reseñadas en el ANEXO I.

1. Pertenencia a colectivos prioritarios, máximo 12 puntos.

- a. Parados/as de larga duración (personas demandantes de empleo y servicios, en situación laboral de no ocupadas, registradas en una Oficina Emplea de Castilla-La Mancha a la fecha del registro de la oferta, que hayan permanecido inscritas al menos 360 días, dentro de los 540 días anteriores a dicha fecha. Este extremo se acreditará mediante informe de periodos de inscripción como demandante de empleo en la oficina de empleo en la que estén inscritos/as. Se computará hasta un máximo de 3 puntos:
 - Más de 12 meses y menos de 24 meses, 1 puntos.
 - Más de 24 meses y menos de 36 meses, 2 puntos.
 - Más de 36 meses, 3 puntos.
- b. Mayores de 45 años, 4 puntos.
- c. Personas con discapacidad (minusvalía reconocida igual o superior al 33%). Este extremo se acreditará con certificado de reconocimiento de minusvalía del/a solicitante, expedido por el órgano competente. Las personas con



minusvalía y con Incapacidad Permanente (Total o Absoluta) certificado de capacidad o aptitud suficiente para realizar tareas propias de puesto solicitado, emitido por el órgano correspondiente (Centro Base de Bienestar Social de Guadalajara), 1 puntos.

- d. Personas en situación de exclusión social. Este extremo se acreditará con certificado de reconocimiento de exclusión social expedido por la Administración correspondiente, 3 puntos.
- e. Personas víctimas de terrorismo. Este extremo se acreditará con certificado expedido por la administración correspondiente, 1 puntos.
- f. Las Mujeres Víctimas de Violencia de Género serán directamente seleccionadas, siempre que cumplan los requisitos de formación, si en el Programa REQUAL se va a impartir un Certificado de Profesionalidad, que así lo requiera. La acreditación de este extremo se realizará a través de Resolución Judicial o informe del Instituto de la Mujer.

2. Situación /Expectativa laboral (Máximo 8 puntos)

- a. Adaptabilidad/Idoneidad con la Especialidad (Máximo 5 puntos):
 - Cursos de formación entre 30 y 60 horas en dicha especialidad o similar (2 puntos).
 - Cursos de formación superiores a 60 horas en dicha especialidad o similar (3 puntos).

La acreditación de este extremo se efectuará a través de certificado de asistencia o título acreditativo compulsado en el que figuren el número de horas, así como las materias impartidas. Aquellos certificados, títulos o diplomas que no especifiquen la duración en horas no serán valorados.

- b. Perfil Emprendedor (Máximo 3 puntos). Se valorará las siguientes circunstancias en los últimos 4 años:
 - Haber estado dado de Alta en el Régimen de Autónomos, excepto en la especialidad correspondiente a este Taller de Empleo (2 puntos). La acreditación de este extremo se realizará por medio de un certificado de la Agencia Tributaria.
 - Haber creado una empresa mercantil o una cooperativa de trabajo, excepto en la especialidad correspondiente a este REQUAL (1 puntos).

3. Otras situaciones. -

- Se restarán 10 puntos a aquellos/as candidatos/as que hubieran participado en Programas Mixtos en los últimos 5 años.

SÉPTIMA. Tribunal de Selección

El Tribunal de Selección para la creación de la Bolsa de Trabajo estará compuesto por 5 miembros (Presidente, Secretario y 3 Vocales), funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo, designados/as por el Ayuntamiento de Cifuentes, así como los/as suplentes respectivos/as, para los casos de ausencia, vacante o enfermedad, y que dispongan de titulación igual o superior al exigido en el proceso selectivo de que se trate.



La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Todos los/as miembros del Tribunal deberán tener nivel de titulación igual o superior al exigido para la plaza convocada, debiendo ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad.

La abstención y recusación de los/as miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los/as miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltos por el Tribunal de Selección, por mayoría.

OCTAVA. Calificación

CALIFICACIÓN FINAL Y PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

La calificación final será el resultado de sumar la puntuación obtenida en cada una de las dos fases del proceso selectivo.

En caso de empate, se resolverá por el orden alfabético del primer apellido de los/as aspirantes empatados/as, comenzando por la letra "W" (Resolución de 27 de julio de 2023 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el RD 364/1995, de 10 de marzo. BOE nº180, de fecha 29/07/2023).

El Tribunal propondrá a la Alcaldía - Presidencia de la Corporación la contratación de los/as aspirantes seleccionados/as con mayor puntuación para las 8 plazas de alumno/a-trabajador/a ofertados. En ningún caso el Tribunal de Selección podrá proponer más aspirantes que puestos existentes. El resto de los/as aspirantes pasarán a formar parte de una Bolsa de Empleo por orden de puntuación.

La resolución de la calificación final, así como la propuesta de contratación se publicará en el Tablón de Anuncios, Sede Electrónica y página web del Ayuntamiento, se señalará un plazo de cinco días hábiles para formular reclamaciones. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la calificación final y la propuesta de contratación, que se publicará en el Tablón de Anuncios, Sede Electrónica y en la página web del Ayuntamiento.

NOVENA. Relación de Aspirantes y puntuación. Presentación de Documentos

1. Una vez terminada la selección de los/as aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aspirantes por orden de puntuación en el Tablón de Anuncios, Sede Electrónica y página Web del Ayuntamiento, precisándose que el



número de seleccionados/as no podrá rebasar el número de plazas convocadas. Dicha relación se elevará a la Alcaldía-Presidencia de la Corporación.

2. Los/as aspirantes propuestos/as aportarán ante la Administración (Registro Municipal), dentro del plazo de tres días hábiles desde que se publican en el Tablón de Anuncios, Sede Electrónica y página Web del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.
3. Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados/as, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

DÉCIMA. Formación de Bolsa de Empleo

Los/as aspirantes pasarán a formar parte, por orden de puntuación, de una Bolsa de Trabajo para los supuestos de vacante, baja temporal o renuncia del/a aspirante seleccionado/a para el Programa de Recualificación Profesional - REQUAL CIFUENTES VERDE 2023, a desarrollar en 2024.

La no aceptación de un contrato determinado, sin causa justificada, supondrá la automática exclusión de la Bolsa del/a trabajador/a que lo haya rechazado.

La no aceptación de un contrato determinado de forma justificada, mediante contrato de trabajo o baja médica oficial, supondrá pasar al final de la lista.

Los/as aspirantes que sean llamados en virtud de la Bolsa de Empleo deberán reunir los requisitos establecidos en la base tercera a la fecha de creación de la Bolsa de Empleo y en el momento de su contratación.

UNDÉCIMA. Protección de datos

Los datos de carácter personal facilitados durante el proceso serán incluidos en un fichero cuyo responsable es el Ayuntamiento de Cifuentes con el fin exclusivo de realizar la selección de los/as aspirantes a los puestos convocados, no pudiendo ser cedidos a terceros para ninguna otra finalidad. El derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de los datos personales podrá ejercitarse en cualquier momento ante el propio Ayuntamiento de Cifuentes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y su normativa de desarrollo.

DUODÉCIMA. Incidencias

En lo no previsto en las presentes bases se estará a lo dispuesto en las disposiciones contenidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, modificada por la Ley 11/1999 y la Ley 57/2003, en el R. D. Legislativo 781/1986 de 18 de abril, en el RD Leg. 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el R. D. 364/1995, en el R. D. 896/1991, y en la Ley de 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.



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

Publíquese esta convocatoria de pruebas selectivas y de sus correspondientes bases en el Tablón de Anuncios y Página Web del Ayuntamiento.



ANEXO I

PUNTACIÓN DE BAREMACIÓN

1. Pertenencia a colectivos prioritarios (máximo 12 puntos):

a) Parados/as de larga duración (personas demandantes de empleo y servicios, en situación laboral de no ocupadas, registradas en una Oficina Emplea de Castilla-La Mancha a la fecha del registro de la oferta, que hayan permanecido inscritas al menos 360 días, dentro de los 540 días anteriores a dicha fecha) Se computará hasta un máximo de 3 puntos:	
* Más de 12 meses y menos de 24 meses.	1
* Más de 24 meses y menos de 36 meses.	2
* Más de 36 meses.	3
b) Mayores de 45 años.	4
c) Personas con discapacidad (minusvalía reconocida igual o superior al 33%).	1
d) Personas en situación de exclusión social.	3
e) Personas víctimas de terrorismo*.	1
* Las Mujeres Víctimas de Violencia de Género serán directamente seleccionadas.	

2. Situación /Expectativa laboral (máximo 8 puntos):

a) Adaptabilidad/ Idoneidad con la Especialidad (Máximo 5 puntos):	
* Cursos de formación entre 30 y 60 horas en dicha especialidad o similar	2
* Cursos de formación superiores a 60 horas en dicha especialidad o similar.	3
b) Perfil Emprendedor (Máximo 3 puntos). Se valorará las siguientes circunstancias en los últimos 4 años:	
* Haber estado dado de Alta en el Régimen de Autónomos.	2
* Haber creado una empresa mercantil o una cooperativa de trabajo.	1

3. Otras situaciones:

- Se restarán 10 puntos a aquellos/as candidatos/as que hubieran participado en Programas Mixtos en los últimos 5 años.



ANEXO II

SOLICITUD PARA PARTICIPAR COMO ALUMNO/A-TRABAJADOR/A EN EL PROGRAMA RECUAL 2023, A DESARROLLAR EN 2024 "CIFUETNES VERDE" DEL AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES CERTIFICADO: AGAR 0309 AGRARIA

DATOS PERSONALES

NOMBRE Y APELLIDOS							
DNI/NIE				PERMISO DE TRABAJO	SI		NO
FECHA DE NACIMIENTO				LUGAR DE NACIMIENTO			
DOMICILIO							
LOCALIDAD				CÓDIGO POSTAL			
TELÉFONO			TFNO. MÓVIL			EMAIL:	
MINUSVALÍA	SI		NO	GRADO	INDICAR CUÁL		
¿HA PARTICIPADO EN OTRA ESCUELA TALLER, TALLER DE EMPLEO, ¿TALLER DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL O CASA DE OFICIO?							
				SÍ		NO	INDICAR CUÁL Y AÑO:
SITUACIÓN LABORAL		TRABAJA		COBRA PRESTACIONES		COBRA SUBSIDIO POR DESEMPLEO	
PERCIBE OTRAS AYUDAS ESTATALES (INDICAR CUÁL)							

DATOS ACADÉMICOS FINALIZADOS

SIN ESTUDIOS	FP II	DOCTOR	
ESTUDIOS PRIMARIOS	CICLO DE GRADO MEDIO	GRADO	
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	CICLO DE GRADO SUPERIOR	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD NIVEL I	
GRADUADO ESCOLAR	BUP/COU/BACHILLERATO	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD NIVEL II	
ESO	DIPLOMATURA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD NIVEL III	
FP I	LICENCIATURA	OTROS	
ESPECIALIDAD FORMACIÓN			AÑO DE FINALIZACIÓN
OTRAS TITULACIONES O CURSOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL TALLER, EN SU CASO.			

SEÑALE SI SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES (sólo si dispone de documentación acreditativa):

MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO		PERSONA CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	
PERSONA VÍCTIMA DE TERRORISMO		PARADO/A DE LARGA DURACIÓN	
MAYOR DE 45 AÑOS			
CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%			

INDICAR TALLERES DE EMPLEO REALIZADOS ANTERIORMENTE (en la localidad y/o especialidad).

2019	Localidad	2022	Localidad
2020	Localidad	2023	Localidad
2021	Localidad		

EXPERIENCIA PROFESIONAL (puede también utilizar la parte de atrás de la solicitud para completar)

EMPRESA	PUESTO	DURACIÓN

COMPROMISOS:



- El/La solicitante declara que reúne todos los requisitos establecidos en las Bases de Selección para participar en el Programa REQUAL CIFUENTES VERDE promovido por el Ayuntamiento de Cifuentes y la Junta de Castilla-La Mancha.
- El/La abajo firmante solicita ser admitido/a en el proceso selectivo del Programa REQUAL CIFUENTES VERDE a que se refiere el presente documento, y acepta las Bases, el procedimiento y requisitos de selección establecidos en dichas normas y en la legislación que rige la selección de personal en las Administraciones Públicas.
- Declaro que reúno todos y cada uno de los requisitos, las condiciones físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de este puesto, así como que son ciertos todos los datos declarados por mí.

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA (marque con una X):

- Fotocopia del DNI, NIE o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la tarjeta de demanda de empleo, actualizada a la presentación de solicitud.
- Informe de vida laboral. (Se solicita llamando al teléfono nº 901502050, o a través de Internet en www.seg-social.es. Se recibe en el domicilio).
- Currículum Vitae: titulación académica, así como acreditación méritos establecidos en la Cláusula SEXTA
- Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual

Y SEGÚN PROCEDA:

- Certificado de reconocimiento de minusvalía del/a solicitante, expedido por el Órgano correspondiente. Las Personas con minusvalía y con Incapacidad Permanente (Total ó Absoluta): Certificado de Capacidad o Aptitud Suficiente para realizar las tareas propias del puesto solicitado, emitido por el Órgano Correspondiente (Centro Base de Bienestar Social de Guadalajara).
- Certificado de reconocimiento de exclusión social del solicitante, expedido por la Administración correspondiente.
- Las Mujeres víctimas de violencia de género o las personas víctimas del terrorismo, acreditarán documentalmente dicha circunstancia conforme a lo previsto legalmente.

AUTORIZACIÓN:

Según el artículo 28 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, la Consejería correspondiente de la JCCM procederá a verificar los datos reseñados, salvo que con autorice expresamente dicha comprobación:

- NO: Los acreditativos de la identidad, Seguridad Social (vida laboral), situación de desempleo y titulación académica.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, queda Ud. Informado/a que los datos de carácter personal que ha suministrado serán incorporados a un fichero automatizado con tratamiento de datos, quedando bajo responsabilidad del Ayuntamiento de Cifuentes como titular del fichero, teniendo usted derecho en todo caso a exigir el acceso, rectificación, cancelación y oposición al uso de los mismos en las dependencias de este Ayuntamiento. Los datos recabados tienen por finalidad la realización de acciones facilitadoras de empleo, así como del conjunto de actividades propias de la Agencia de Desarrollo Local, quedando en todo caso garantizado el uso legítimo y seguridad de tales datos de carácter personal.



En _____, a _____ de febrero de 2024.

Firma

Sr. Alcalde - Presidente del Ayuntamiento de Cifuentes (Guadalajara)

En Cifuentes a 15 de febrero de 2024, el Alcalde-Presidente D. Marco Antonio
Campos Sanchis



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES

RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO PROGRAMA REQUAL CIFUENTES VERDE

528

Visto que ha expirado el plazo de presentación de solicitudes para participar el proceso selectivo para la provisión de UNA plaza de TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO, a jornada completa, del Programa REQUAL "CIFUENTES VERDE" (AGAR 0309) del Ayuntamiento de Cifuentes-Guadalajara, relativa a las ayudas convocadas por la Resolución de 26/05/2023 (DOCM nº105, de 02/06/2023) de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, y con arreglo a lo establecido en las Bases reguladas en la Orden de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de 163/2018, de 12 de noviembre (DOCM nº224, de 16/11/2018), modificadas por la resolución 141/2021 de 13/09/2021 (DOCM nº186, de 27/09/2021), modificadas por la Resolución 122/2022 de 14/06/2022 (DOCM nº120, de 24/06/2022) por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la realización de programas para la recualificación y el reciclaje profesional,

Vistas las bases aprobadas junto con la convocatoria en Resolución de Alcaldía Nº20 de fecha 26/01/2024 y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia Nº20 de fecha 29/01/2024.

De conformidad con el artículo 21.1g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases del Régimen Local, RESUELVO

Primero. - Aprobar la relación provisional de admitidos/as y excluidos/as para la selección de 1 Técnico/a Administrativo para el desarrollo del Programa REQUAL "CIFUENTES VERDE"

- Admitidos/as:

REGISTRO	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
RE-29	BARTOLOMÉ SAEZ OCHOA	**1548***
RE-30	LUIS MARRÓN ÁLVAREZ	**8812***
RE-33	JESICA MARCOS BOU	**5586***
RE-38	JUAN PEDRO RODRÍGUEZ EXPÓSITO	**8210***
306	ASUNCIÓN ANGÉLICA SANTOS LORENTE	**1135***
327	ISABEL PEDROVIEJO PUEBLA	**2010***
RE-45	JACINTO ISMAEL GARRIDO MORENO	**1019***
RE-47	ANA TERESA HERCHANTE BALLESTEROS	**0969***
RE-51	ORLANDO JESÚS TRASMONTA GONZÁLEZ	**5369***
RE-52	ORYYELLY JOSMARY TRASMONTA GONZÁLEZ	**5638***



• Excluidos/as:

Nº REG. ENTRADA	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	CAUSA	SUBSANAR
386	Mª ISABEL SANTOS GALANTE	**7096***	No cumple base cuarta 2)	Presentar Vida Laboral actualizada

Segundo. - Otorgar un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, a partir de la publicación del anuncio con la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as para formular reclamaciones.

Tercero. - Publicar la relación provisional de admitidos/as y excluidos/as en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Anuncios y en la página web del Ayuntamiento.

En Cifuentes a 15 de febrero de 2024, el Alcalde -Presidente D. Marco Antonio Campos Sanchis

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

CALENDARIO FISCAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024**530**

TRIBUTO	PERÍODO VOLUNTARIO DE PAGO	FECHA DE CARGO DE DOMICILIACIONES
Tasa recogida de residuos 3º cuatrimestre 2023	20/03/2024 a 20/05/2024	22/04/2024
Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica	22/04/2024 a 24/06/2024	22/05/2024
Tasa recogida de residuos 1º cuatrimestre 2024	5/06/2024 a 5/08/2024	5/07/2024
Impuesto sobre Bienes Inmuebles	22/07/2024 a 23/09/2024	22/08/2024
Impuesto sobre Actividades Económicas	20/09/2024 a 20/11/2024	21/10/2024
Tasa ocupación vía pública por entrada de vehículos	20/09/2024 a 20/11/2024	21/10/2024
Tasa recogida de residuos 2º cuatrimestre 2024	07/10/2024 a 09/12/2024	07/11/2024

Guadalajara, 15 de febrero de 2024. La Directora de la Oficina Tributaria. Fdo.-
Laura Martínez Romero



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

MODIFICACION PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA EN LA PLAZA DE SAN ESTEBAN, 1

532

Por acuerdo de Pleno de 29 de noviembre de 2019 fue aprobada inicialmente la Modificación puntual del Plan General de Ordenación Urbana en la Plaza San Esteban, 1.

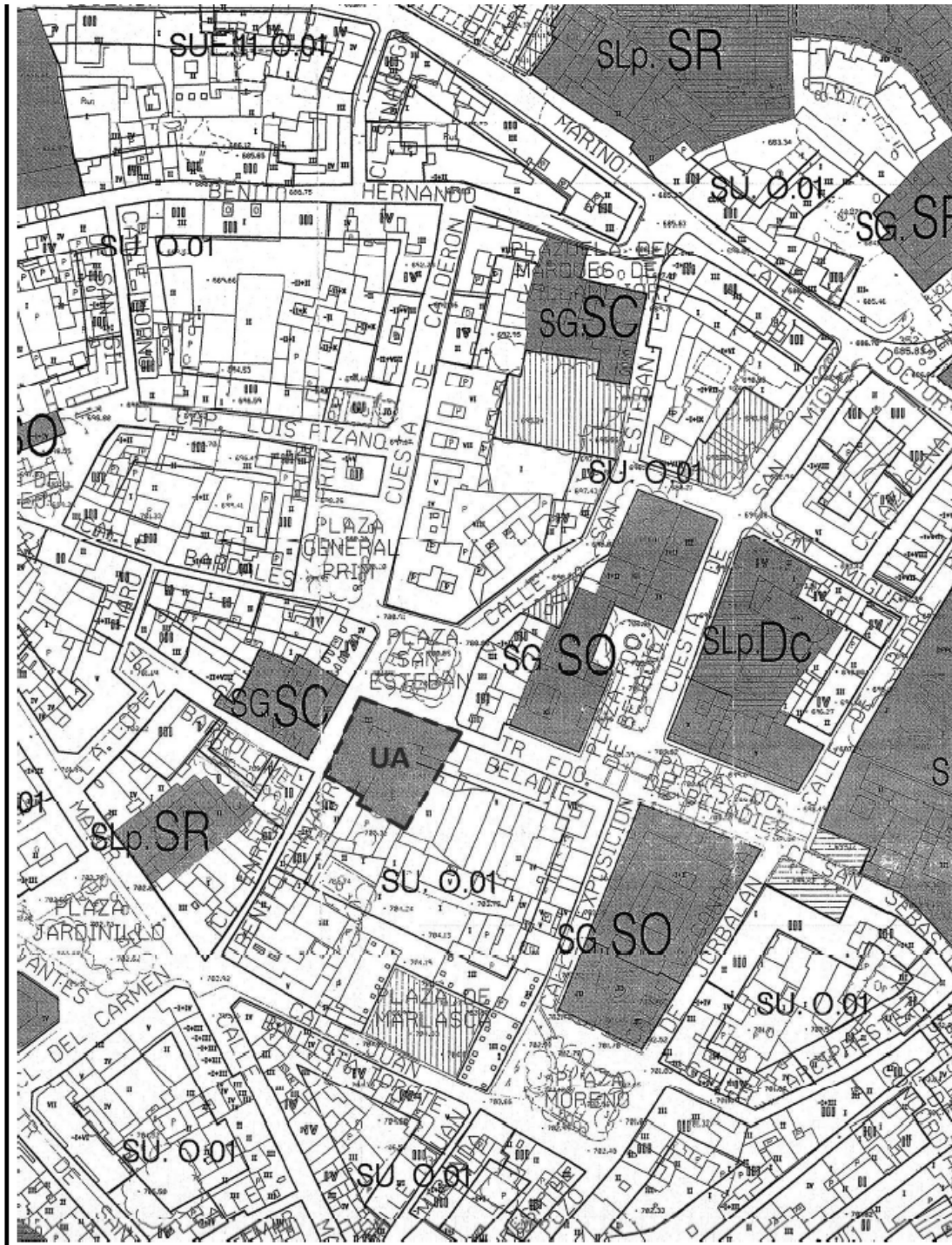
Dicha modificación ha sido aprobada definitivamente por Orden 159/2020, de 16 de septiembre, de la Consejería de Fomento publicándose en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el día 5 de octubre de 2020.

Por lo tanto, aprobada definitivamente y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del Reglamento de Planeamiento, se publica la ficha urbanística pormenorizada de la UA "Plaza de San Esteban", la cual entrará en vigor una vez transcurrido, tras dicha publicación, el plazo previsto en el Art. 65.2 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local, momento a partir del cual tendrá efectividad la modificación de la vigente.

Contra el presente Acuerdo en aplicación del artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dado que aprueba una disposición de carácter general, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha con sede en Albacete, 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 Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Guadalajara, 14 de febrero de 2024. LA ALCALDESA.- Ana Cristina Guarinos López

Denominación	UA Pza San Esteban 1
Clasificación del Suelo	Urbano No Consolidado
Objetivo de la Ordenación	Uso Residencial y/o Terciario, privado
Plano	





Superficie total del ámbito	1.233 m ²
Edificabilidad lícitamente realizada	Edificio existente 2.295 m ²
Edificabilidad s/art. 45.3.A)b) TRLOTAU (1 M ² /M ²)	1.233 m ²
Incremento de edificabilidad	1.062 m ²
Uso	Residencial y/o Terciario, privado, Ordenanza.01
Observaciones y condiciones de desarrollo	Inmueble con valor patrimonial histórico, catalogado. Se solicitará autorización de los Organismos competentes.
Determinaciones de la ordenación detallada	
Cesión de suelo de estándares de calidad urbana por el incremento de aprovechamiento generado	403,56 m ² de suelo (se aplicará su equivalente económico, según art. 69 c)1.3 de TRLOTAU)
Aprovechamiento lucrativo 10% por el incremento de aprovechamiento generado	106,20 m ² construido (se aplicará su equivalente económico, según art. 69 c)1.4 de TRLOTAU)
Observaciones	Se dará cumplimiento al Documento Técnico de Condiciones Básicas de Accesibilidad. Siendo su régimen el artículo 69. 2 c) y modificado 1.3. del TRLOTAU.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA. SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

BASES Y CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO OPOSICIÓN Y TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, DE 1 PLAZA DE ENCARGADO/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

531

A la vista del expediente tramitado para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso-oposición y turno de promoción interna, de una plaza de Encargado/a de Instalaciones Deportivas, encuadrada en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Categoría Auxiliar, vacantes en la plantilla de personal laboral; y conforme a lo dispuesto en el Decreto de fecha 14 de febrero de 2024, por el que se aprueban las bases y convocatoria que rigen dicho proceso, por medio del presente, se da publicidad al contenido de las mismas, cuyo texto se inserta a continuación:

BASES Y CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO OPOSICIÓN Y TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, DE 1 PLAZA DE ENCARGADO/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS, VACANTE EN LA PLANTILLA DEL PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.

1.- NORMAS GENERALES

1.1.- Se convocan pruebas selectivas para cubrir, por el sistema de concurso-oposición y turno de promoción interna, una plaza de Encargado/a de Instalaciones Deportivas, encuadradas en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Categoría Auxiliar, vacantes en la plantilla de personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, aprobadas en la oferta de empleo público del ejercicio 2021 (BOP de Guadalajara nº. 107, de 7 de junio de 2021).

Al objeto de poder aplicar la excepción contemplada en el artículo 10.4 párrafo tercero del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, introducida por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se identifica la plaza convocada, que corresponde al siguiente puesto:

CÓDIGO DE PUESTO	FICHA DE LA RPT	DESCRIPCIÓN
1.1.93.1	LB.D.C2.004	ENCARGADO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

1.2.- A las presentes pruebas selectivas le serán de aplicación 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, la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla La Mancha, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de



la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y las bases de esta convocatoria.

1.3.- Principio de Igualdad de trato. La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española; el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

2.1- Para ser admitidos/as a la realización del proceso selectivo los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Nacionalidad: Poseer la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla La Mancha.
- b. Edad: Tener cumplidos los dieciséis años de edad, y no exceder de la edad de jubilación forzosa.
- c. Titulación: Estar en posesión del título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria, Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, Bachiller Elemental, Técnico Auxiliar o Grado Medio, o en disposición de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. En el caso de titulación obtenida en el extranjero deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación y Cultura o cualquier otro órgano de la Administración competente para ello.
- d. 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, no hallarse en inhabilitación absoluta, ni hallarse en inhabilitación para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo, escala o especialidad objeto de la convocatoria mediante sentencia firme o por haber sido despedido disciplinariamente de conformidad con lo previsto en el artículo 96.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse en inhabilitación o en situación equivalente ni haber sido sometida a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e. Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones y tareas que se deriven del puesto a desempeñar.
- f. Estar en posesión del permiso de conducción B.
- g. Ostentar la condición de personal laboral fijo de este Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara, con una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediatamente inferior: Categoría 4: servicios generales y subalternos, o como Oficial de Instalaciones Deportivas.

2.2.- Todos los requisitos deberán reunirse el día en que finalice el plazo de



presentación de solicitudes, y mantenerse durante el desarrollo del proceso selectivo.

3. SOLICITUDES

3.1. Las solicitudes de participación deberán presentarse, exclusiva y obligatoriamente, en la página web <https://guadalajara.convoca.online/> cumplimentando el modelo normalizado disponible en dicho portal web, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición adicional primera del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

La solicitud tendrá que ser presentada en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

El Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara asistirá en el uso de medios electrónicos a los interesados que así lo soliciten, mediante funcionario habilitado que realizará la solicitud de participación en nombre del interesado a través de la página web <https://guadalajara.convoca.online/>, siempre que se acuda a las Oficinas de Información y Registro del Ayuntamiento dentro del plazo de presentación de instancias fijado en la convocatoria y tras la obtención de Cita Previa <https://www.guadalajara.es/es/servicio-de-cita-previa-online.html>, o en el teléfono 949887070.

La persona interesada deberá acreditar, en el momento de presentar la solicitud, su identidad, residencia legal en España y el título académico que le permite participar en la convocatoria, así como el resto de requisitos que se exijan en la convocatoria.

Para ello, deberá aportar los documentos que los acrediten aportando copia simple de los mismos.

Las personas participantes, al cumplimentar la solicitud, declararán bajo su responsabilidad reunir los requisitos para la participación y estar en posesión o poder estarlo de los documentos originales o copias auténticas que acrediten el cumplimiento de tales requisitos debiendo aportarlos, en su caso, en el momento procedimental oportuno.

Quienes deseen participar deberán hacer efectiva la tasa por derechos de examen (18,00 euros), cuyo hecho imponible lo constituye la presentación de la solicitud para participar en la convocatoria. La participación en la convocatoria se supedita a que la persona solicitante, en el mismo momento de presentar su solicitud de participación abone durante el proceso de inscripción o en su caso acredite su exención o bonificación, de acuerdo con lo establecido en las ordenanzas fiscales del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara.

A efectos de lo previsto en el apartado anterior, la persona participante podrá abonar a través de un TPV virtual la totalidad del importe de los derechos de participación exigibles, o en su caso, el documento que acredite hallarse en alguno de los supuestos de exención o bonificación.



No se admitirá el abono de los derechos de participación en un momento posterior a la conclusión del plazo de presentación de solicitudes, de forma que de producirse el abono extemporáneo dará lugar a la exclusión de la persona aspirante de la convocatoria.

Las personas aspirantes deberán abonar el importe de los derechos de participación establecidos en la Ordenanza Fiscal Reguladora de las tasas por participación en los procesos selectivos del Excmo Ayuntamiento de Guadalajara (B.O.P. de Guadalajara, número 237, de 15 de diciembre de 2022).

3.2.- Tendrán una bonificación del 50% de la cuota los sujetos pasivos que sean trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Guadalajara en el momento del devengo, y accedan a las pruebas selectivas por el procedimiento de promoción interna, por lo que el importe a abonar en este proceso selectivo es de 9,00 euros.

3.3.- Las personas participantes quedan vinculadas a los datos que hayan hecho constar en su solicitud presentada en el registro, pudiendo únicamente modificarse durante el plazo de presentación de instancias, mediante escrito motivado de la modificación. Los datos personales, domicilio, dirección de correo electrónico, así como cualquier otro declarado por la persona aspirante en su solicitud de participación en el proceso selectivo, serán considerados como los únicos válidos a efectos de las notificaciones que, en su caso, hubieran de practicarse, siendo su responsabilidad la veracidad de los mismos, así como la correspondiente comunicación al órgano convocante de cualquier cambio de los datos inicialmente consignados.

3.4.- La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión del/de la aspirante.

3.5.- Los errores materiales, de hecho o aritméticos que pudieran advertirse en la solicitud podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del/de la interesado/a.

3.6.- El tratamiento de la información tendrá en cuenta 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) y demás disposiciones que resulten de aplicación.

Así mismo, las personas aspirantes, para los distintos actos de trámite que se deriven del proceso selectivo y que contengan datos de carácter personal, con la firma de su solicitud de participación dan su consentimiento para que la administración actuante pueda proceder a la publicación de los mismos en su página web o en cualquier otro espacio establecido a tal efecto.

4. EMBARAZO DE RIESGO O PARTO

Si a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditados, alguna de las



aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo o realizar algún ejercicio, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas, sin que estas puedan demorarse de manera que se menoscabe el derecho de los demás aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal y, en todo caso, su realización tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

5. ADMISIÓN DE ASPIRANTES

5.1.- Terminado el plazo de presentación de instancias, el/la Alcalde/sa dictará la resolución por la que se aprueba la lista de admitidos/as y excluidos/as que se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y será expuesta en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

5.2.- Los/as aspirantes excluidos expresamente, así como los/as que no figuren en la relación de admitidos/as ni en la de excluidos/as, dispondrán de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la citada resolución, a fin de subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

5.3.- Finalizado dicho plazo, el listado definitivo se expondrá en los mismos lugares en que lo fueron las relaciones iniciales.

5.4.- Sólo procederá la devolución de las tasas abonadas en los supuestos regulados en la ordenanza reguladora de la misma.

5.5.- Los/as aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanaran la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos/as, serán definitivamente excluidos/as de la realización de las pruebas. Por ello se recomienda a los/as aspirantes que comprueben no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos/as, sino que, además, sus nombres figuran en la relación de admitidos/as.

5.6.- La lista de aspirantes admitidos/as y excluidos/as incluirá al menos sus apellidos y nombre, así como, en su caso, las causas de exclusión.

5.7.- Contra la resolución que apruebe las listas definitivas de admisiones y exclusiones podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el/la Presidente/a de la Corporación, en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ambos a contar desde el día siguiente de la publicación de las listas en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

6. TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1.- El Tribunal Calificador de las pruebas selectivas se compondrá de la siguiente forma, todos ellos funcionarios de carrera o personal laboral fijo:

Presidente: El designado por la Alcaldía.



Secretario: El de la corporación o funcionario perteneciente a la escala de administración general perteneciente al subgrupo A1, que actuará con voz y sin voto.

Vocales:

- Uno designado por la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Dos funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo, de categoría igual o superior a la de las plazas convocadas, designado por el órgano convocante.
- Uno/a designado/a a propuesta de los/as funcionarios/as o personal laboral, de categoría igual o superior a la de las plazas convocadas y con titulación, formación o experiencia propias del área de conocimientos que se juzga en este proceso selectivo.

6.2.- La designación de vocales deberá efectuarse en el plazo de 20 días siguientes al de la recepción de la correspondiente solicitud. Si transcurriera dicho plazo sin que el órgano correspondiente hubiese efectuado la correspondiente designación, la Corporación podrá proceder a designar entre su propio personal, siempre que posean igualmente la titulación necesaria, a los vocales, que suplirán a los representantes no designados, dando cuenta de su decisión a quien hubiera correspondido primeramente realizar su nombramiento.

6.3.- El nombramiento de los miembros del Tribunal incluirá el de sus suplentes, a quienes les será de aplicación las mismas prescripciones.

6.4.- El presidente del Tribunal podrá designar asesores para todas o algunas de las pruebas, cuya función se limitará a asesorar al Tribunal en aquello para lo que fueron nombrados, sin que puedan intervenir directamente en la calificación de las pruebas.

6.5.- Para la válida actuación de los tribunales calificadores es necesaria la presencia de la mayoría de sus miembros y, en todo caso, la del presidente y secretario o la de quienes legalmente le sustituyan.

6.6.- El Tribunal, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, adoptarán las medidas oportunas que permitan a los aspirantes con discapacidad, que así lo hubieran indicado en la solicitud, poder participar en las pruebas del proceso selectivo en igualdad de condiciones que los demás participantes.

6.7.- El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y demás disposiciones vigentes.

Corresponderá al Tribunal la consideración, verificación y apreciación de las



incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios, y adoptará al respecto las decisiones que estime pertinentes.

6.8.- Los miembros del tribunal están sujetos a los supuestos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sin que tampoco puedan ser nombrados miembros colaboradores o asesores del tribunal quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

6.9.- A los efectos de comunicaciones e incidencias, el tribunal tendrá su sede en el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Guadalajara, Plaza Mayor 7, Guadalajara teléfono 949887065.

6.10.- El tribunal deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderán en su composición a la paridad entre mujeres y hombres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 60.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. La paridad se ha de tener en cuenta también en el nombramiento de los miembros que desempeñan la presidencia y secretaría.

6.11.- El tribunal de estas pruebas selectivas tendrá la categoría tercera, según lo dispuesto en el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

7. SISTEMA SELECTIVO

7.1.- La selección de los/as aspirantes se realizará por el sistema de concurso-oposición, y se desarrollará con arreglo a las siguientes fases: una primera fase de oposición y una segunda fase de concurso. La fase de oposición supondrá el setenta y cinco por ciento del total del proceso selectivo y la fase de concurso el veinticinco por ciento. La calificación final del proceso selectivo no podrá superar los doscientos puntos y vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases. En la fase de concurso sólo se baremará a las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

7.1.1.- Fase de oposición: La fase de oposición se valorará hasta un máximo de ciento cincuenta puntos y estará integrada por los dos ejercicios que a continuación se indican, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio:

7.1.1.1. Primer ejercicio: de aptitud y conocimientos. Consistirá en responder un cuestionario de 75 preguntas, más 4 de reserva, con cuatro respuestas alternativas de las que sólo una será correcta, sobre las materias contenidas en el temario que figura en el Anexo I de la presente resolución, dirigido a apreciar la capacidad de los aspirantes para el desempeño de las funciones y tareas de la plaza convocada.

Quienes hayan realizado la prueba dispondrán de un plazo de 3 días naturales, para formular alegaciones o dirigir reclamaciones al Tribunal Calificador sobre las



plantillas correctoras provisionales, a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación. Dichas alegaciones o reclamaciones serán tenidas en cuenta por el Tribunal Calificador en sus deliberaciones, entendiéndose resueltas con la decisión que se derive de la publicación definitiva de la plantilla correctora, a salvo de los recursos que pudieran interponerse contra los actos definitivos o de trámite cualificados del proceso selectivo.

7.1.1.2. Segundo ejercicio: Consistirá en una o varias pruebas prácticas de conocimiento del oficio, del nivel de las plazas objeto de la presente Oposición, a determinar por el Tribunal.

7.1.2. Fase de concurso: La fase del concurso consistirá en una valoración, hasta un máximo de 50 puntos, de los méritos referidos al historial académico, a la formación y a la experiencia profesional, que suponen el 25% de la nota máxima de este proceso selectivo, conforme al siguiente baremo:

7.3.1.- Historial académico y formación: Puntuación máxima 15 puntos:

1. Titulación superior a la exigida para acceder a la plaza a la que se opta:

- Se otorgarán 4 puntos por poseer titulación superior a la exigida de Licenciado o Grado universitario relacionados con el puesto de trabajo al que se opta.
- Se otorgarán 3 puntos por poseer titulación superior a la exigida de Diplomado universitario relacionados con el puesto de trabajo al que se opta.
- Se otorgarán 2 puntos por poseer titulación superior a la exigida de Bachillerato o equivalente, FPII o equivalente, Técnico de Grado Superior.
- Se otorgará 1 punto por poseer titulación superior a la exigida de ESO, Graduado Escolar o equivalente o Técnico de Grado Medio.

Solo se valorará una titulación superior por solicitante.

2. Forma de puntuación en la formación continua: Serán objeto de valoración los cursos (Títulos, diplomas o certificaciones) que acrediten conocimientos jurídicos y/o técnicos obtenidos en cursos de formación convocados, impartidos u homologados por escuelas de administraciones públicas o por centros al amparo de planes de formación continua, siempre que el certificado estuviera expedido por estos centros y que hayan sido convocados, impartidos u homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública, por otros Institutos de Administración Pública o por Organizaciones Sindicales u otros agentes promotores dentro del marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (siempre que el certificado estuviera expedido por estos centros). No serán valorados los cursos de formación continua realizados con anterioridad a la fecha de la toma de posesión como empleado público en la Administración Pública. Se realizará conforme a la siguiente puntuación:

- 0,003 puntos por hora de formación

No se valorarán los cursos que no acrediten las fechas de realización y las horas de duración. Asimismo, no se valorarán los pertenecientes a una carrera universitaria,



los de doctorado, los derivados de procesos selectivos y los diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios y similares.

3. Forma de puntuación de los Títulos de Máster Universitario oficial y/o homologado: Serán objeto de valoración los Máster Oficiales regulados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) como entidad dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte conforme al siguiente baremo. Si no disponen duración se considerará igual o menor a 60 créditos:

- 2 puntos con 120 créditos o más.
- 1 punto si es inferior a 120 créditos.

4. Otra formación: Serán objeto de valoración aquellos cursos o máster con título propio, cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones propias de la plaza a la que se pretende acceder y que hayan sido convocados, impartidos u homologados por entidades o centros docentes distintos a los recogidos en los apartados 2 y 3 de la siguiente manera:

- 0,001 punto por hora de formación.

Para que sean objeto de valoración, el aspirante deberá acreditar las horas de formación de los cursos y en caso de ser requerido por el tribunal, el contenido del curso o máster al objeto de comprobar su relación con la plaza a la que se pretende acceder.

7.3.2.- Antigüedad y grado: Puntuación máxima: 35 puntos

1. Antigüedad: Puntuación máxima: 34 puntos.

- Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como personal laboral fijo en este Ayuntamiento en el mismo Subgrupo al que se opta, con 0,10 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.
- Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como funcionario de carrera, funcionario interino o laboral en este Ayuntamiento, o empleado público de otra administración, siempre que sea en el mismo Subgrupo al que se opta, con 0,08 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.
- Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como funcionario de carrera, interino o laboral en este Ayuntamiento en distinto Subgrupo al que se opta, con 0,06 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.
- Se valorará la antigüedad por los servicios prestados como funcionario de carrera o laboral fijo de otra Administración en distinto subgrupo al que se opta, con 0,03 puntos por mes, despreciándose las fracciones inferiores al mes.

2. Grado: Puntuación máxima: 1 puntos.

Por grado personal consolidado igual o superior al puesto que se concursa: 1 punto



7.2.- El orden de actuación de los/as aspirantes se iniciará alfabéticamente por el primero de la letra "P" de conformidad con lo preceptuado por Resolución de 30 de noviembre de 2023, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la letra para determinar el orden alfabético de actuación de las personas aspirantes en los ejercicios o pruebas de los procesos selectivos de ingreso que se convoquen por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha durante el año 2024, iniciándose por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "P". En el supuesto de que no exista ningún/a aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "P", el orden de actuación comenzará por la letra "Q", y así sucesivamente.

7.3.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo cuando el número de aspirantes, la naturaleza de la prueba o cualquier otra circunstancia requiera de dos o más llamamientos, quedando decaídos en sus derechos los opositores que no comparezcan a realizarlo, salvo los casos debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal, para los que podrá realizarse una convocatoria extraordinaria.

7.4.- En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a las personas que participen en el proceso selectivo para que acrediten su identidad.

7.5.- El Tribunal calificador adoptará las medidas necesarias para garantizar que las pruebas cuyas características técnicas así lo permitan, sean corregidas sin que se conozca la identidad de quienes las realicen. Aquellas personas en cuyas pruebas figuren nombres, rasgos, marcas o cualquier otro signo que permita conocer su identidad podrán ser excluidas del proceso selectivo.

7.6.- El Tribunal podrá disponer la celebración de las pruebas de oposición en orden diferente al establecido, así como la celebración de varias pruebas en el mismo día. En este caso sólo se evaluará cada prueba respecto de quienes hayan superado la anterior.

7.7.- A la finalización de los ejercicios que se realicen bajo la fórmula de cuestionario con alternativas de respuesta (tipo test), el Tribunal calificador publicará las plantillas de respuestas correctas y criterios de calificación, excepto en el caso de pruebas psicométricas cuya reproducción esté sujeta a normas deontológicas y de propiedad intelectual y cuya corrección se realiza de acuerdo a baremos que responden a estándares científicos predeterminados.

7.8.- La publicación de las calificaciones de cada ejercicio se efectuará en el Tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara, y por cualesquiera otros medios para facilitar su máxima divulgación.

7.9.- La publicación del anuncio de celebración del segundo y sucesivos ejercicios se hará por el Tribunal en los mismos Tablones de anuncios señalados anteriormente y por cualesquiera otros medios para facilitar su máxima divulgación. La duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios se ajustará a lo previsto en el RD 364/1995, teniendo en cuenta que desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco



días naturales.

7.10.- Si en cualquier momento del proceso de selección llegara a conocimiento del Tribunal que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos en la convocatoria, previa audiencia del interesado, deberá proponer su exclusión al Presidente de la Corporación, así como las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión a estas pruebas selectivas, a los efectos procedentes.

7.11.- Adaptación de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas selectivas por personas con discapacidad. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, la presente convocatoria no establece exclusión alguna por limitaciones de los aspirantes que no sean las derivadas de la propia incompatibilidad de estas con el desempeño normal de las tareas y funciones del puesto de trabajo. Por ello, las personas con discapacidad que se presenten a estos procesos selectivos gozarán de iguales condiciones para la realización de las pruebas que el resto de los aspirantes, adoptándose para las personas con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones precisas de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas, de forma que gocen en las mismas de igualdad de oportunidades respecto de los demás participantes. A estos efectos, las personas discapacitadas que tengan reconocida legalmente esta condición y precisen la adaptación de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas deberán indicarlo en los recuadros destinados al efecto en la solicitud, acompañando a la misma el dictamen técnico facultativo o documento equivalente, expedido por los órganos competentes de las Administraciones Públicas, en el que se acrediten las características de la limitación y la adaptación requerida de acuerdo con las características de las pruebas.

Las adaptaciones de tiempo y/o medios se acordarán por el Tribunal, publicándose en el Tablón Edictal del Ayuntamiento de Guadalajara con al menos tres días hábiles a la fecha de realización de las pruebas. Cuando se trate de adaptación de tiempo, el Tribunal resolverá sobre la procedencia y concreción de la adaptación conforme al baremo aprobado por la Orden del Ministerio de Presidencia 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

8. CALIFICACIONES

8.1.- El primer ejercicio de la oposición será calificado de cero a setenta y cinco puntos, siendo eliminados aquellos aspirantes que no alcancen la puntuación mínima de 37,5 puntos. Para aprobar, y obtener la calificación mínima de 37,5 puntos para superar esta prueba, el Tribunal determinará el número de respuestas netas acertadas necesarias para alcanzar la citada calificación.

En la calificación de este ejercicio cada pregunta contestada correctamente se valorará en positivo, la pregunta no contestada, es decir, que figuren las cuatro



letras en blanco o con más de una opción de respuesta, no tendrá valoración, y la pregunta con contestación errónea se penalizará con el equivalente a un tercio del valor de la respuesta correcta, redondeando al valor del segundo decimal.

8.2.- En el segundo ejercicio se calificará con una nota entre cero y setenta y cinco puntos. De las notas emitidas por los miembros del Tribunal se hará la media, y aquellas notas que se separen en más de diez puntos respecto de esa media no se valorarán, por lo que se volverá a hacer una nueva media con las notas restantes. Los aspirantes que no alcancen la puntuación mínima de 37,5 puntos serán eliminados.

8.3.- La puntuación final, en orden a determinar los aspirantes que superan la fase de oposición del proceso selectivo, vendrá determinada por la suma de las notas obtenidas en todos los ejercicios de la oposición.

8.4. Concluida la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados/as por el orden de puntuación alcanzada. Esta relación se hará pública por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación, haciendo constar la calificación final de las pruebas, que vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la fase de concurso.

9. LISTA DE APROBADOS

9.1.- Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal calificador hará públicas en el Tablón de Anuncios de la Corporación, la relación de personas aprobadas por orden de puntuación.

9.2.- El Tribunal no podrá proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo indicado anteriormente será nula de pleno derecho. No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, si se producen renunciaciones de aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, se podrá requerir al Tribunal una relación complementaria de aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

9.3.- Simultáneamente a su publicación el Tribunal elevará la relación aprobada a la presidencia de la Corporación para que se apruebe la correspondiente propuesta de nombramiento.

10. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIOS

10.1.- Recibida la anterior propuesta, se concederá a los aspirantes veinte días naturales para presentar en el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento los siguientes documentos:

- a. Copia simple del Documento Nacional de Identidad.
- b. Fotocopia compulsada del Título exigido o certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios necesarios para su obtención.
- c. Declaración jurada o promesa de la persona aspirante de no hallarse



inhabilitada ni suspendida para el ejercicio de funciones públicas y de no haber sido separado del servicio de ninguna Administración Pública.

- d. Informe médico en modelo oficial justificativo de no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que imposibilite el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.
- e. Copia simple del Carnet de Conducir.

10.2.- Las personas aspirantes que tengan la condición de empleado público en una administración distinta a la de la convocante, deberán aportar, además de la documentación del apartado anterior, certificación acreditativa de cuantas circunstancias y antecedentes consten en el expediente personal de su administración anterior, relativas al ingreso, antigüedad, nivel, situaciones administrativas, etc..

10.3.- Quienes no presentasen la documentación requerida, salvo casos de fuerza mayor, o del examen de la misma se dedujere que carecen de alguno de los requisitos exigidos, decaerán en su derecho a ser nombrados funcionarios de carrera. Esta baja será cubierta con la persona aspirante incluida inmediatamente a continuación en la relación de personas aprobadas en la base octava, procediéndose con la misma forma señalada en los apartados anteriores.

10.4.- En el caso de las personas aspirantes que adquieran la condición de funcionarios y, sin el desempeño efectivo del puesto de trabajo, sean declaradas, a petición suya, en situación de excedencia voluntaria con efectos desde el mismo día de la toma de posesión, en los supuestos previstos en la normativa vigente, la correspondiente vacante se cubrirá igualmente, según lo dispuesto en el mencionado apartado 9.3 de la convocatoria.

11.- FORMACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO

11.1.- Finalizado el proceso selectivo se formará una bolsa de trabajo con los/as aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente y no hayan accedido a plaza. Formaran parte de esta bolsa de trabajo las personas aspirantes que hubieran aprobado al menos un ejercicio de los que componen las pruebas selectivas.

Excepcionalmente, y si el Servicio de Recursos Humanos lo considera conveniente, también podrá integrar la bolsa de trabajo aquellas personas aspirantes que, sin haber superado la primera prueba del proceso selectivo, hayan obtenido en la misma, al menos, la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes que la hayan realizado.

11.2.- Las Bolsas de empleo se ordenarán conforme a los siguientes criterios:

- Tendrán prioridad aquellos aspirantes que hayan superado todas las pruebas selectivas del procedimiento correspondiente según orden de puntuación.
- A continuación, quienes hayan aprobado uno o más ejercicios, dando prioridad a quienes tengan mayor número de ejercicios aprobados. Con los aspirantes que hayan superado el mismo número de pruebas, la lista se ordenará conforme a la puntuación obtenida en los procedimientos



superados.

- Por último, y si se decide hacer uso de esta posibilidad, aquellas personas aspirantes que, sin haber superado la primera o única prueba del proceso selectivo, hayan obtenido en la misma, al menos, la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes que la hayan realizado, por orden de puntuación.

11.3.- La aportación de un número de teléfono y al menos una dirección de correo electrónico será requisito preceptivo para la inclusión en la Bolsa de Trabajo.

11.4.- Los datos suministrados por las personas interesadas quedarán incorporados en un fichero que constituya la base de datos de Bolsas de Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El fichero quedará bajo la responsabilidad del Área competente en materia de Recursos Humanos.

La información obtenida será procesada exclusivamente para la gestión del personal de las Bolsas.

Los datos de carácter personal serán tratados con el grado de protección que establece la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, y demás normativa aplicable en esta materia, y se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad y la integridad de la información.

Las personas interesadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el Servicio de Personal del Ayuntamiento.

11.5.- Las personas aspirantes habrán de autorizar de forma expresa en la solicitud de participación en el proceso selectivo su consentimiento para que la administración actuante pueda proceder a la publicación de los datos necesarios en su página web o en cualquier otro espacio establecido a tal efecto, al objeto de la gestión del personal de las Bolsas de trabajo. De no existir dicha autorización no será incluido en la bolsa de trabajo resultante del presente proceso selectivo.

11.6.- Podrá utilizarse la Bolsa de trabajo del Ayuntamiento que se forme en este proceso selectivo para cubrir vacantes en otros puestos distintos a los que son objeto de la presente convocatoria, cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar por ambos Puestos de Trabajo y en los niveles de titulación requeridos en ambas Bolsas. En cualquier caso, la persona seleccionada deberá cumplir los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto al puesto de trabajo a desempeñar.

12. NORMA FINAL

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Con carácter



potestativo podrá interponerse recurso previo de reposición ante el Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara en el plazo de un mes, a contar de la misma forma que el anterior recurso, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



ANEXO I

Tema 1.- La planificación de los recursos humanos. Organización del trabajo en equipo. Turnos y cuadrantes. Normativa.

Tema 2.- Informática básica. Correo electrónico. La red Internet. Elaboración de informes. Seguimiento de contratos con empresas de mantenimiento.

Tema 3.- Normativas de instalaciones deportivas: Reglamento de actividades e instalaciones deportivas municipales del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara. Decreto 72/2017, de 10 de octubre, por el que se establecen las condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas en Castilla-La Mancha. Real Decreto 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la prevención y el control de la legionelosis. Normas NIDE.

Tema 4.- Principios Básicos de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995. Principios de la acción preventiva. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Equipo de Protección Individual (EPI) y Colectiva. Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Disposiciones mínimas de carácter general relativas a la señalización de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Tema 5.- Principios básicos de mantenimiento de Instalaciones Deportivas: Concepto. Trabajos básicos que precisa una Instalación Deportiva en inmuebles o edificaciones, conservación especial de terrenos de juego y piscinas. Medidas de seguridad. Higiene de las instalaciones deportivas. Servicios médicos y de socorro. Cuadro general de mantenimiento y actividades.

Tema 6.- Mantenimiento de instalaciones exigido por la ley, a través de empresas especializadas y autorizadas por los organismos competentes. Mantenimiento preventivo. Fichas de control para el buen funcionamiento de instalaciones. Actuaciones a efectuar en los diferentes elementos de una instalación siguiendo las recomendaciones de los fabricantes.

Tema 7.- Albañilería. Revestimientos horizontales y verticales. Pavimentos y solados. Hormigones, baldosas y aglomerado. Falsos techos. Guarnecido, enfoscado, revoco, enlucido y estucado. Aplacados y alicatados en paramentos verticales. Herramientas, instrumentos auxiliares y máquinas. Uso, manejo y mantenimiento. Materiales utilizados en construcción. Cubiertas. Tipos de cubiertas. Tipos de acabados de cubiertas. Tipos de impermeabilización. Ejecución de trabajos.

Tema 8.- Carpintería interior y exterior. Herramientas, instrumentos auxiliares y máquinas. Uso, manejo y mantenimiento.

Tema 9.- Cerrajería, metalistería y persianas. Herramientas, instrumentos auxiliares y máquinas. Uso, manejo y mantenimiento.

Tema 10- Pintura. Herramientas, instrumentos auxiliares y máquinas. Uso, manejo y mantenimiento.



Tema 11.- Trabajos de fontanería. Redes de agua fría y ACS. Mantenimiento, averías y reparaciones. Conceptos generales y ejecución. Trabajos en la red de saneamiento. Mantenimiento, averías y reparaciones. Conceptos generales y ejecución.

Tema 12. Electricidad. Cuadros eléctricos. Alumbrado. Distribución de alumbrado. Tipos de lámparas.

Tema 13.- Equipos de climatización. Calefacción y agua caliente sanitaria: Instalación individual. Instalación centralizada. Combustible. Tipos de combustible. Tipos y clases de aguas utilizadas en sistemas de refrigeración. Productos químicos para calderas. Conservación durante el tiempo de paro. Elementos generales de una instalación de gas. Características principales. Composición de la línea de gas. Línea de mando y línea de regulación. Bomba de calor. Tipos y sistema de funcionamiento. Aire acondicionado. Tipos y sistema de funcionamiento.

Tema 14. Tratamiento de agua de piscinas. Productos químicos empleados en el tratamiento de agua de piscina. Almacenamiento de productos químicos. Determinación de la dosis de cloro. Eficacia de la esterilización por cloro. P.H. Materia orgánica. Turbidez. Organismos patógenos en el agua de piscina. Bacterias. Virus. Hongos. Amebas. Gusanos. Insectos. Algas.

Tema 15. Electro-bombas de productos químicos. Funcionamiento y regulación. Bomba centrífuga. Propiedades. Curva característica de una bomba. Reducción de rodetes y turbinas. Funcionamiento a diferentes velocidades. Altura total manométrica: ejemplo de cálculo; tablas de pérdida de presión.

Guadalajara. 14 de febrero de 2024. La Concejala Delegada de Recursos Humanos,
D^a Isabel Nogueroles Viñes.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE HONTOBA

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

533

Haciendo uso de las facultades y competencias que para la organización de la Corporación me atribuyen el artículo 21 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, los artículos 41, 43.3, 44 del Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre) y el artículo 51 y 62 del Código Civil.

RESUELVO:

PRIMERO.- Delegar la competencia de autorización de matrimonio civil para la celebración del matrimonio entre D. José Manuel Navarrete Fernández y Dña. Lucy Ernestina Cerna Arroyo que tendrá lugar el día 24 de febrero de 2024 en la Casa Consistorial de este municipio de Hontoba, en Dña. Emilia Marín Alarcón, Concejala de este Ayuntamiento y Primer Teniente de Alcalde.

SEGUNDO.- La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante el Alcalde expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.

En Hontoba a 15 de febrero de 2024. Fdo.- El Alcalde. D. Pedro David Pardo de la Riva.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2024

534

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto municipal del ejercicio 2024 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.3. del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	1.626.549,94 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	1.315.665,94 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	490.994,51 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	646.647,74 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	1,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	178.022,69 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	310.884,00 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	223.478,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	87.406,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	1,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	1,00 €
TOTAL:	1.626.550,94 €
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	1.626.550,94 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	1.626.550,94 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	642.001,17 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	35.132,10 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	393.834,07 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	548.834,27 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	6.749,33 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	0,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	1.626.550,94 €

PLANTILLA DE PERSONAL

Plantilla de Personal 2024

Denominación puestos de trabajo	Número de puestos	Consignación presupuestaria
Órganos de Gobierno		
Alcaldía	1	17.236,98
Total órganos de gobierno:	1	



Personal funcionario:		
Secretario-Interventor	1	47.913,10
Auxiliar administrativo	1	0,00
Total Funcionarios:		2
Personal laboral fijo:		
Operario de servicios múltiples-jardinero	1	1.617,93
Limpiadora	1	16.862,81
Auxiliar Administrativo	1	18.795,18
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	4	42.493,67
Total Personal Laboral Fijo:		7
Personal laboral temporal:		
Auxiliar de ayuda a domicilio*	3	28.236,43
Planes corresponsables*	1	15.722,00
Cuidador aula matinal	1	2.327,52
Escuela Infantil	1	17.753,07
Taquilleros	2	4.193,04
Personal Laboral	7	96.929,37
Total Personal Laboral Temporal:		15
Otro personal		
Auxiliar administrativo	1	15.722,00
Total Otro Personal		1

(*)Vinculados a la subvención concedida al Ayuntamiento por convenio con la Consejería de Bienestar Social y por el Plan Corresponsables.

RESUMEN	
Órganos de gobierno	1
Funcionarios	2
Laboral Fijo	3
Laboral indefinido	20
TOTAL PLANTILLA:	26

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha con sede en Albacete, en el plazo de dos meses a contar desde el día 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.

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

Illana, a 14 de febrero de 2024, El Alcalde, Fdo.: Francisco Javier Pérez del Saz

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE JADRAQUE

CUENTA GENERAL EJERCICIO 2022

535

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 2.022, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad <https://jadraque.sedelectronica.es>.

En Jadraque a 8 de febrero de 2024. El Alcalde-Presidente: D. Héctor Gregorio Esteban.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LUPIANA

BASES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO

536

BASES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO, ORDEN 176/2023 DE 17 DE OCTUBRE. COFINANCIADOS CON EL PROGRAMA FSE PLUS DE LA UNIÓN EUROPEA DEL AYUNTAMIENTO DE LUPIANA.

1.- OBJETO.

Las presentes bases tienen por objeto regular el procedimiento de selección para la contratación de una persona desempleada, perteneciente a colectivos vulnerables y en situación de exclusión social, con actuaciones de orientación y formación para el empleo.

La selección, a que se refieren las presentes bases se realizará mediante un único procedimiento de selección.

La convocatoria para la selección de personal al que se refieren las presentes bases tendrá por objeto la contratación con carácter temporal y por periodo de 180 días naturales del trabajador/a para la ejecución del siguiente Proyecto:

UNA ADMINISTRACIÓN PARA EL SIGLO XXI

2.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.

El proceso de selección para la contratación de 1 una persona desempleada, que pertenezcan a colectivos vulnerables, para el desarrollo del proyecto indicado en la base anterior se regirá, básicamente, y sin perjuicio de las demás disposiciones legales concordantes de vigente aplicación, por lo dispuesto en:

- Orden 176/2023, de 17 de octubre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo.
- 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.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- REQUISITOS EXIGIDOS A LOS ASPIRANTES.



1. Tener la nacionalidad española (o de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o nacional de un Estado incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, que contemplen libre circulación de trabajadores, debidamente acreditado), según lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y no padecer enfermedad o impedimento físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se contrata.
3. En el caso de tener reconocida grado de discapacidad, deberá aportar certificado emitido por el Centro Base de Guadalajara, donde se acredite que puede desempeñar las funciones del puesto de trabajo para el que se le contrata.
4. No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público. No haber tenido abierto ningún expediente disciplinario en ninguna Administración Pública en los últimos 5 años.
5. No hallarse incurso/a en causa de incapacidad e incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente.
6. En ningún caso podrá trabajar más de una persona por unidad familiar, salvo que no hubiese otros demandantes de empleo y existieran puestos a cubrir.
7. Estar inscritos/as en las Oficinas de empleo de Castilla-La Mancha como demandantes de empleo, no ocupados/as.
8. Titulación: Respecto a la plaza de Auxiliar Administrativo se requiere estar en posesión del título de Bachiller superior, BUP. Bachiller LOGSE o equivalente, se presentará copia compulsada del título correspondiente dado que se trata del requisito de acceso al puesto de trabajo de auxiliar administrativo. Bachiller superior, BUP. Bachiller LOGSE. Conocimientos de informática, ofimática, y del paquete office.

Conforme establece el artículo 16 de la Orden reguladora, las personas participantes deberán reunir los siguientes requisitos específicos:

1.- Las contrataciones subvencionables deberán formalizarse con personas incluidas en los siguientes colectivos:

- a. Demandantes de empleo inscritos en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha en la fecha del registro de la oferta en la oficina de empleo, y que hayan permanecido inscritos, al menos, 360 días dentro de los 540 días anteriores a dicha fecha y que pertenezcan a alguno de los siguientes grupos:
 1. Demandantes de empleo no ocupados, entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que no sean perceptores de prestaciones contributivas por desempleo.
 2. Demandantes de empleo no ocupados menores de 30 años o mayores



de 66 años, en las mismas condiciones que el párrafo anterior, cuando tuvieran responsabilidades familiares, cuando exista informe favorable de los Servicios Sociales Básicos para su inclusión en el programa o cuando hayan sido priorizadas por las oficinas de empleo.

3. Demandantes de empleo no ocupados entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos al menos doce meses dentro de los 10 años anteriores a contar desde la publicación de la orden y que estén inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, que hayan agotado su prestación por cese de actividad o una prestación por desempleo a nivel contributivo, en el momento de la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.
 4. Demandantes de empleo no ocupados que, conviviendo con una persona de pendiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo, que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes.
- b. Personas con discapacidad, que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y que, a la fecha del registro de la oferta, se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.
 - c. Personas con baja cualificación. Se consideran como tales a las personas con edades entre los 18 años y que no hayan alcanzado los 30 o estén inscritas como beneficiarias en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y en ambos casos, que no cuenten con ninguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
 - d. Mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género.
 - e. Personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista y personas víctimas de trata de seres humanos.
 - f. Colectivos relacionados con el artículo 1 de la Ley 5/2022 de 6 de mayo de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A efectos de esta orden se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su condición sexual

2.- No obstante, las priorizaciones establecidas en los apartados anteriores podrán participar otras personas inscritas en la oficina de empleo de referencia, como demandantes de empleo no ocupadas, siempre que en el ámbito territorial de actuación de la entidad no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores.

3.- En igualdad de puntuación, tendrán preferencia para participar las personas que no fueron contratadas en el marco de la convocatoria efectuada mediante la Orden 146/2022, de 27 de julio, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales para a contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social,



cofinanciables por el Fondo Social Europeo Plus y se efectúa la convocatoria para 2022. Asimismo, respecto de los colectivos a los que se refiere el artículo 16.1 a), b), e) y f) tendrán preferencia, en igualdad de puntuación, para participar en este programa de empleo, las personas mayores de 50 años; de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.4 de la Orden 176/2023 citada.

4. En caso de que se tenga que recurrir a las personas desempleadas contempladas en el punto 16.5 éstas una vez baremada su solicitud y con independencia de la puntuación que obtengan, siempre figurarán en las listas de seleccionados después de las que los hayan sido por el apartado prioritario del artículo 16. 1 de la Orden reguladora..

Sin perjuicio de las priorizaciones establecidas en los apartados anteriores, podrán participar otras personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas, registradas en una Oficina Empleo de Castilla-La Mancha el día anterior al inicio de la relación laboral, siempre que no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores.

4.- CAUSAS DE EXCLUSIÓN.

1. No cumplir los requisitos de la convocatoria.
2. Quedarán excluidos aquellas personas solicitantes que no aporten la documentación necesaria para verificar sus circunstancias y el cumplimiento del resto de los requisitos de la convocatoria, así como los que incurran en falsedad documental y falta de veracidad en los datos aportados.
3. No aportar, en el tiempo y la forma establecida para ello, la documentación solicitada.
4. Padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones del puesto de trabajo.
5. Encontrarse en situación de inhabilitación mediante expediente disciplinario para el ejercicio de las funciones públicas de los servicios al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales.

5.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

5.1 Tipo: Contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, a tiempo completo (405).

1. Duración: 180 días. Finalizado el plazo de duración del contrato laboral formalizado, éste, no será prorrogable en ningún caso. De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Jornada laboral: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Las personas seleccionadas trabajarán una jornada completa de 37,50 horas semanales con los descansos que establece la ley, distribuidas en función de las necesidades del servicio al cual quede adscrita.
3. Retribución: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

5.2 Periodo de prueba:



Se establecerá un período de prueba dentro de los límites establecidos en la modalidad del contrato laboral correspondiente, preferentemente de duración determinada para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, conforme al Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás derechos recogidos en el Capítulos II de la Ley 4/2001, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha

Las personas contratadas deberán disponer de aptitudes y conocimientos relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar. Se establece un periodo de prueba de 1 mes desde la formalización del contrato. De producirse un despido por la no superación del periodo de prueba, esta entidad procederá a la sustitución por orden de la lista de seleccionados.

58.3 Sustitución de la persona contratada.

Conforme al artículo 29, de la Orden 176/2023, de 17 de octubre, en el supuesto de que se produjesen extinciones de los contratos subvencionados por voluntad de la persona contratada, muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por despido procedente o no superación del período de prueba, en base a la obligación de mantenimiento del puesto de trabajo subvencionado, el Ayuntamiento podrá sustituirla, en el plazo máximo de quince días naturales desde la fecha de baja en la Seguridad Social, mediante la formalización de un nuevo contrato por el período que le restará hasta la finalización de los 180 días contratados.

Para el abono de situaciones de IT y AT se estará a lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social y Estatuto de los Trabajadores/as. Los requisitos de las personas sustitutas, así como el procedimiento de selección, serán en todo caso, los contemplados en la orden reguladora de la subvención y se hará siguiendo el orden previsto en el acta de selección, contratando a las personas que consten como reservas en la misma, de conformidad con la Bolsa de Trabajo.

A tales efectos, los/as aspirantes que no hayan sido seleccionados/as, se integrarán en una Bolsa de trabajo, constituida de mayor a menor puntuación obtenida para los casos de renuncia, vacante, etc., y serán llamados por el orden que ocupen en la misma. La duración de la Bolsa será hasta la finalización del Proyecto a desarrollar, contados desde el inicio de la ejecución del Proyecto subvencionado, y los/as trabajadores/as a los/as que se les llame en estos casos deberán reunir a la fecha de la contratación los requisitos establecidos en esta convocatoria y presentar la documentación en el plazo establecido.

En caso de que no existan personas sustitutas pertenecientes al colectivo inicialmente objeto de la contratación, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 16.5 de la Orden de la Convocatoria.

En todo caso, la celebración del nuevo contrato de sustitución no incrementará la duración del periodo subvencionado, ni la cuantía de la subvención, ni la jornada de trabajo de la persona sustituta, la cual será idéntica a la de la persona sustituida.

5.4 Formalización del contrato:



Conforme al artículo 11.4 de la Orden 176/2023, de 17 de octubre, en el contrato, que se formalizará por escrito, constará expresamente su duración y el puesto de trabajo u ocupación a desempeñar, además de una cláusula que indique “El presente contrato es objeto de cofinanciación por el Programa del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) de Castilla-La Mancha 2021-2027, con un porcentaje de cofinanciación del 85% de los costes totales subvencionables”.

5.5 Faltas de asistencia:

Las faltas de asistencia injustificadas darán lugar a la apertura del correspondiente expediente disciplinario, así como al descuento de los días correspondientes en nómina, fijándose en dos faltas acumuladas a lo largo del contrato para dar lugar a la resolución del mismo por motivo voluntario del trabajador, previo expediente instruido al efecto. En el caso de candidatos participantes en acciones formativas, no se podrá incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes.

5.6 Funciones:

Las funciones a desarrollar de acuerdo con el Proyecto indicado en la Convocatoria serán las siguientes, sin que las mismas tengan carácter exhaustivo:

- Gestión de datos.
- Información y Registro.
- Archivo y ordenación de documentos.
- Presentación de solicitudes, reclamaciones, quejas.
- Recepción de notificaciones en general.
- Tramitación básica de documentos.
- Información sobre los servicios municipales, a través de Internet.
- Información sobre Registro telemático, y certificado digital.
- Información sobre los diversos servicios municipales.
- Atención presencial, telefónica y telemática.

6.- SOLICITUDES

Quienes deseen participar en la selección deberán solicitarlo mediante instancia que se dirigirá al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Lupiana.

Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Lupiana sito en Plaza Mayor nº1, 19142 Lupiana (Guadalajara), en el plazo de diez días hábiles a contar a partir del siguiente día de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en horario de atención a secretaria de martes a jueves de 11 horas a 12.30 horas o en la sede electrónica <https://lupiana.sedelectronica.es/> como en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Las presentes Bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en la Sede electrónica de este Ayuntamiento, y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

El resto de las publicaciones se publicarán en el Tablón de Edictos del



Ayuntamiento y en la en la sede electrónica.

Se presentarán junto con la solicitud, toda la documentación que acredite que reúne los requisitos exigidos.

Todas las circunstancias que pretendan hacerse valer se acreditarán documentalmente, y solo será valorada la presentada en tiempo y forma, sin admisión de presunciones.

7.-SELECCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES.

El sistema de selección se realizará por valoración de las circunstancias personales. Valoración de las circunstancias personales y puntuación de éstas, con arreglo al siguiente detalle:

1.- Certificado de uso de plataformas esenciales en administración local, hasta un máximo de 2 puntos:

1.1 - Certificado por utilización plataforma gestiona hasta un máximo de 1 punto:

- Superior a seis meses: 0,5 puntos
- Superior a un 1 año: 1 punto

1.2 - Certificado por utilización plataforma GTT (Recaudación Diputación EELL) 1 punto:

- Superior a seis meses: 0,5 puntos
- Superior a un 1 año: 1 punto

2.- Experiencia profesional, hasta un máximo de 12 puntos:

- Se valorará a 0,05 puntos el mes trabajado en tareas relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar en el sector privado.
- Se valorará a 0,10 puntos el mes trabajado en puestos relacionados con las tareas a desempeñar en una Administración Pública distinta a Entidades Locales.
- Se valorará a 0,20 puntos el mes trabajado en puestos relacionados con las tareas a desempeñar en una Entidad Local.

3.-Formación, hasta un máximo 3 puntos

3.1 Cursos homologadas emitidos por alguna Administración Pública o entidad homologada: hasta un máximo de 2 puntos en cursos relacionados con las tareas del puesto de trabajo a desempeñar, con una antigüedad inferior a 6 años.

- Se puntuará a 0,10 puntos cada curso con un mínimo de 10 horas.
- Se puntuará a 0,20 puntos cada curso con un mínimo de 20 horas.
- Se puntuará a 0,50 puntos cada curso con un mínimo de 50 horas.

3.2.- Formación complementaria: Las titulaciones, superiores a la requerida para el acceso, relacionadas con el puesto de trabajo, de 0,5 puntos por cada curso



(FPI,FPPII, Diplomatura o superior), hasta un máximo de 1 punto.

4.- Demostrar el manejo de la sede electrónica, presentando la instancia junto con su documentación para la participación en el proceso selectivo mediante la sede electrónica de este Ayuntamiento: 1 punto.

8.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LISTADOS.

Expirado el plazo de presentación de instancias para las plazas ofertadas, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as. En dicha resolución, que se publicará en el Tablón de Anuncios y Sede Electrónica del Ayuntamiento, se señalará un plazo de cinco días hábiles para subsanación, reclamaciones o alegaciones. Transcurrido dicho plazo de, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, que se publicará en el Tablón de Edictos y Sede Electrónica del Ayuntamiento, procediéndose a la remisión a la Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

La Alcaldía, de forma previa a dictar Resolución de contratación del personal laboral temporal de acuerdo con el listado priorizado, procederá remitir a la Oficina de Empleo la propuesta de personas a contratar con el objetivo de que la misma verifique el cumplimiento de los requisitos recogidos en la Orden. Asimismo, de forma previa, se podrán realizar las comprobaciones oportunas por parte del Ayuntamiento al objeto de verificar previamente el cumplimiento de los requisitos por parte de las personas a proponer.

Las personas aspirantes que no hayan sido seleccionadas pasarán, según el orden de puntuación, a una lista de suplentes, y serán llamadas por riguroso orden en el supuesto de producirse alguna baja, despido o renuncia entre las personas titulares.

Asimismo, la baremación y el listado de personas baremadas deberá incluir por un lado, el listado de personas priorizadas- por orden de puntuación y, en su caso, desempate, de personas pertenecientes a colectivos comprendidos en los artículos 16.1 de la Orden; y por otro lado, el listado de personas- por orden de puntuación y, en su caso, desempate, de personas pertenecientes a colectivos no priorizados de acuerdo con el artículo 16.5 de la Orden.

Independientemente de la puntuación de cada persona, tendrá prioridad el listado de personas priorizadas respecto al de no priorizadas. A los efectos de determinar la pertenencia a un colectivo anteriormente descrito, se atenderá, en los puntos que sea de aplicación, a las "INSTRUCCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO PARA LA GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR LAS ENTIDADES LOCALES DE PERSONAS DESEMPLEADAS VULNERABLES Y EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL - PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO" de fecha 22 de diciembre de 2023.

9.- DOCUMENTACIÓN A APORTAR POR LA PERSONA SOLICITANTE.

En cualquier caso, se deberá presentar la siguiente documentación obligatoria, sin la cual se procederá a la exclusión de la persona solicitante:



- Solicitud que incluye declaración responsable cumplimentada (Anexo I).
- Fotocopia del DNI o NIE en vigor.
- Fotocopia de la tarjeta de demanda de empleo.
- Certificado de empadronamiento colectivo (para las personas solicitantes empadronadas en este municipio, la comprobación se realizará de oficio al contar con los datos en el Padrón Municipal de Habitantes).
- Vida Laboral actualizada.
- Titulación académica exigida
- Fotocopia del Libro de Familia o certificados de nacimiento (si el solicitante tiene hijos menores de 25 años).
- Citación remitida por el Servicio Público de Empleo (si la tuviera).
- Si la solicitante es víctima de violencia de género, deberá aportar documento en vigor que acredite la situación de violencia de género recogida por la normativa legal. Se podrá pedir informe técnico a servicios sociales sobre la vigencia.
- Si la persona solicitante tiene reconocido grado de discapacidad, deberá aportar Tarjeta del grado de discapacidad y Certificado del Centro Base o de Médico facultativo que acredite la capacidad de apto para desempeñar las funciones del puesto al que opte.
- En su caso, Resolución de Bienestar Social sobre la condición de grado de Dependencia más certificado de convivencia o certificado de Bienestar social que acredite la condición de cuidador/a de dependiente.
- Certificado de percepción de prestaciones o ayudas emitido por la Entidad Otorgante.
- Certificado expedido por la oficina de empleo relativa a la no percepción de prestación, subsidio o ayuda de protección frente al desempleo.
- Certificado de periodos de inscripción en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha correspondientes a los últimos 18 meses a la fecha de la presente convocatoria.
- Cualquier otra documentación por la que la persona interesada pueda acreditar fehacientemente el cumplimiento de requisitos o puntuación.
- Certificado expedido por la Administración Pública competente en el caso de pretender acreditar la experiencia en el uso de GTT o Gestiona.
- Certificado de servicios prestado expedido por la Administración Pública competente en el caso de pretender acreditar la experiencia en la misma; en el caso de acreditación de experiencia en el sector privado se deberá aportar contrato de trabajo y vida laboral.
- Certificado expedido por el organismo formador del curso, titulación... con el detalle suficiente de las características exigidas, o bien título/diploma... que acredite lo anterior.
- Anexo II firmado por todas las personas que aparezcan en el certificado de empadronamiento colectivo que pertenezcan a la unidad familiar. Sin esta autorización, no se podrán valorar los puntos baremables al no poder comprobarse la validez de lo declarado.
- Cualquier otra documentación por la que la persona interesada pueda acreditar fehacientemente el cumplimiento de requisitos o puntuación.

10.- DISPOSICIÓN FINAL



En todo lo no previsto en estas bases, se estará a lo dispuesto en la Orden 176/2023, de 17 de octubre, de la consejería de economía, empresas y empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del programa de apoyo activo al empleo, así como la ley 4/2011, de 10 de marzo, del empleo público de castilla la mancha y el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se faculta a la Alcaldía para que dicte cuantas resoluciones sean precisas tendentes al desarrollo, interpretación y ejecución de las presentes Bases.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara. Con carácter potestativo podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Lupiana en el plazo de un mes, a contar en la misma forma que el anterior, según dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Lupiana a 14 de febrero de 2024, La Alcaldesa, Blanca del Rio Baños.



ANEXO I - SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL Y LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE CANDIDATOS/AS EN EL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS PERTENECIENTES A COLECTIVOS VULNERABLES Y EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL ORDEN 176/2023 DEL 17 DE OCTUBRE, COFINANCIADOS CON EL PROGRAMA FSE PLUS DE LA UNIÓN EUROPEA DEL AYUNTAMIENTO DE Lupiana

APELLIDOS		NOMBRE	
CORREO ELECTRÓNICO			
DNI	FECHA DE NACIMIENTO	TELÉFONO	
DOMICILIO	MUNICIPIO	PROVINCIA	C.P
MINUSVALÍA sí_NO			
GRADO DE MINUSVALÍA _____			
TIPO DE MINUSVALÍA _____			

La persona abajo firmante, teniendo conocimiento de las bases generales y de la convocatoria que rige el presente proceso de selección de arriba referido mediante contrato temporal de 180 días en el marco de la Orden de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo 176/2023 de 17 de octubre, expone:

1. Que desea participar en el procedimiento de selección
2. Que declara reunir todos y cada uno de los requisitos exigidos en dichas Bases, convocatoria y Orden, referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia y que son ciertos todos los datos consignados en esta solicitud, asumiendo las responsabilidades a que haya lugar en caso de falsedad en la solicitud o en la documentación presentada. Asimismo, declara no hallarse incurso/a en causa de incapacidad e incompatibilidad para empleo público, de conformidad con la Legislación vigente, así como poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y no padecer enfermedad o impedimento físico para el normal desempeño de las funciones.

Y por todo lo anteriormente expuesto, SOLICITA que sea admitida esta solicitud para participar en el proceso de selección de personal referenciado y que se tenga por presentada la documentación que se adjunta.

En Lupiana, a de de 2024

La persona solicitante:

Fdo: _____

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LUPIANA



ANEXO II - AUTORIZACIÓN

En Lupiana a de de 2024

D./Dña. _____ con DNI _____,
AUTORIZO al Ayuntamiento de Lupiana a la obtención en los diferentes organismos competentes, de los datos necesarios en relación para la verificación de lo declarado en esta solicitud, en relación con mi situación de desempleado no ocupado, periodos de antigüedad, vida laboral, declaración de la renta cumplimiento de los requisitos de exclusión social y cualesquiera otras situaciones declaradas en esta solicitud, a efectos de mi participación en los Proyectos objeto de la presente Convocatoria.

Firma,

Fdo. _____

Asimismo, el resto de miembros de la unidad familiar de la persona solicitante (mayores de 18 años de edad), cuyos datos deberán ser comprobados a los efectos de realizar la baremación, igualmente autorizamos al Ayuntamiento de Lupiana a la obtención en los diferentes organismos competentes, de los datos necesarios en relación para la verificación de lo declarado en la solicitud de la persona arriba indicada en el marco de las bases reguladores para el proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de lupiana en el marco del programa de apoyo activo al empleo, orden 176/2023 de 17 de octubre. cofinanciados con el programa FSE plus de la Unión Europea.

Apellidos y nombre

NIF/ NIE

Firma

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE LUPIANA



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LUZAGA

PROCEDIMIENTO REGLADO PARA LA ELECCIÓN DE JUEZ/A DE PAZ

537

Ha sido notificado a nuestro Ayuntamiento de Luzaga por parte del Tribunal Superior de Justicia, en relación al procedimiento para elección de Juez de Paz conforme a lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por lo expuesto para presentarse como candidato, se requiere ser español, mayor de edad y no estar incurso en ninguna de las causas de incapacidad que establece el artículo 303 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Sirva el presente para conforme a lo regulado: “Las vacantes en el cargo de Juez de Paz titular y sustituto se anunciarán por el Ayuntamiento respectivo con la suficiente antelación, mediante convocatoria pública, con indicación del plazo y lugar de presentación de instancias. Se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y mediante edictos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción del Partido o Juzgado Decano y en el propio Juzgado de Paz. 2. Las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia participarán a los Ayuntamientos la previsión o la existencia de vacantes a los efectos de la convocatoria a que se refiere el apartado anterior. Artículo 6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial la elección del Juez de Paz y de su sustituto se efectuará por el Pleno del Ayuntamiento con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros, entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten.”

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES hasta el 28 DE FEBRERO

FORMA DE PRESENTACIÓN Medios electrónicos

En Luzaga, a 15 de febrero de 2024, el Alcalde D. José Luis Ros Maorad



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE OREA

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2024

538

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto General definitivo de esta Entidad, para el ejercicio de 2024, conforme al siguiente:

RESUMEN POR CAPITULOS

CAPITULOS	INGRESOS	EUROS
	A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
1	Impuestos Directos.	86.268,05
2	Impuestos Indirectos.	0,00
3	Tasas y Otros Ingresos.	162.291,17
4	Transferencias Corrientes.	188.917,66
5	Ingresos Patrimoniales.	169.325,45
	A.2) OPERACIONES DE CAPITAL	
6	Enajenación de Inversiones Reales.	0,00
7	Transferencias de Capital.	92.532,06
	B) OPERACIONES FINANCIERAS	
8	Activos Financieros.	0,00
9	Pasivos Financieros.	0,00
	TOTAL INGRESOS. . . .	699.334,39
CAPITULOS	GASTOS	EUROS
	A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
1	Gastos de Personal.	323.938,19
2	Gastos en Bienes Corrientes y Servicios.	218.623,72
3	Gastos Financieros.	2.000,00
4	Transferencias Corrientes.	54.187,11
5	Fondo de Contingencia.	0,00



A.2) OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones Reales.	94.585,37
7	Transferencias de Capital.	0,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS		
8	Activos Financieros.	0,00
9	Pasivos Financieros.	6.000,00
TOTAL GASTOS. . . .		699.334,39

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

- Funcionario interino:1 Secretaria-interventora
- Personal laboral temporal: 1 Oficial de 1ª
- Personal laboral temporal: 2 plazas de planes de empleo.
- Personal vivienda de mayores de Orea: 3 plazas.
- Personal laboral temporal:1 Administrativo
- Personal de ayuda a domicilio temporal: 1 plaza
- Personal de limpieza: 1 plaza
- Formador laboral temporal REQUAL: 1
- Administrativo laboral temporal REQUAL: 1
- Alumnos REQUAL: 8

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

OREA a 15 de Febrero de 2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE. RODRIGO CALVO PINILLA



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDEGRUDAS

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO PARA 2024

539

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto municipal del ejercicio 2024 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1.

Presupuesto de gastos		2024
Capítulo	Denominación	Importe
1	Personal	32.545,37 €
2	Corrientes en bienes y servicios	109.675,00 €
3	Financieros	512,50 €
4	Transferencias corrientes	-00 €
5	Fondo de Contingencia	5.125,00 €
6	Inversiones reales	108.392,13 €
7	Transferencias de capital	
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	
	total	256.250,00 €
Presupuesto de ingresos		2024
Capítulo	Denominación	Importe
1	Impuestos directos	44.587,50 €
2	Impuestos indirectos	20.500,00 €
3	Tasas, precios públicos y otros	151.700,00 €
4	Transferencias corrientes	27.675,00 €
5	Ingresos patrimoniales	11.787,50 €
6	Enajenación de inversiones reales	
7	Transferencias de capital	-00 €
8	Activos financieros	
9	Pasivos financieros	
	total	256.250,00 €

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha con sede en Albacete en el plazo de dos meses a contar desde el día 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.

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

En Valdegrudas, a 15 de febrero de 2024. El Alcalde, Gregorio Santamaría Sánchez.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDELCUBO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA ALCALDÍA

540

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 15 de febrero de 2024 se resolvió la delegación de competencias en el Sr. Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Valdelcubo para la tramitación expediente de cambio de titularidad de la explotación ganadera ES193030000008 sita en este término municipal, con efectividad desde la fecha de su adopción, lo que se tramita a los efectos oportunos, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En Valdelcubo, a 15 de febrero de 2024. EL ALCALDE, Pedro Ranz Pérez.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDERREBOLLO

PRESUPUESTO 2024

541

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de esta Entidad, de fecha 31.01.24, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2024, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de esta Entidad <http://valderrebollo.sedelectronica.es>.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Valderrebollo, a 15 de febrero de 2024. La Alcaldesa: M.^ª. Carmen Martínez
Mayoral.



ENTIDADES LOCALES DE ÁMBITO INFERIOR AL MUNICIPIO

E.L.M. VALDEPINILLOS

APROBACION DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL ALCANTARILLADO

542

El Pleno de la Asamblea Vecinal de la Entidad Local Menor de Valdepinillos en Sesión ordinaria celebrada el día 28 de diciembre de 2023, acordó la aprobación provisional de nueva Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por prestación del servicio de evacuación de aguas residuales y alcantarillado.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de la EATIM de Valdepinillos sobre ordenación de la TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y ALCANTARILLADO EN LA LOCALIDAD, así como la Ordenanza fiscal reguladora, cuyo texto íntegro se hace público 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.

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 Guadalajara, ante el Tribunal Superior de Justicia Albacete.

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

En Valdepinillos a 15 de febrero de 2024. El Alcalde. Agustin Bris Gomez.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE EVACUACION DE AGUAS RESIDUALES Y ALCANTARILLADO.

ARTÍCULO 1. Fundamento Legal

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, en los artículos 105 y 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20.4.r) en relación con los artículos 15 a 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, establece la Tasa por Prestación del Servicio de evacuación de aguas residuales y alcantarillado, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 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.

ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación

La presente Ordenanza será de aplicación en todo el ámbito territorial de Valdepinillos.

ARTÍCULO 3. Hecho Imponible

Está constituido por la actividad de esta EATIM desarrollada con el objeto de prestar el Servicio de evacuación de aguas residuales y alcantarillado a los vecinos de la localidad así como el enganche realizado por los mismos a la red general de evacuación..

Asimismo, constituye el hecho imponible de la Tasa regulada por esta Ordenanza:

La solicitud por los interesados de enganches a la red local de alcantarillado.

Con la cuota tributaria correspondiente a la presente Tasa se financiarán los siguientes servicios:

1. La ejecución por la Entidad Local Menor y mediante los medios adecuados en cada caso de las conexiones a la red local de alcantarillado, en aquellos casos en que se opte por este sistema.
2. La actividad local, técnica y administrativa tendente a verificar si se dan las condiciones necesarias para autorizar la acometida a la red de alcantarillado local.
3. La prestación de los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales a través de la red de alcantarillado local, así como su tratamiento y depuración.

De conformidad con el Art. 26 del TRLRHL el devengo de la tasa se producirá cuando se presente la solicitud que inicie la actuación o el expediente, que no se realizará o tramitará sin que se haya efectuado el pago correspondiente.

ARTÍCULO 4. Sujetos Pasivos

Son sujetos pasivos de esta tasa, todas las personas físicas y jurídicas así como las entidades que resulten beneficiadas por los servicios de alcantarillado, así como de tratamiento y depuración de aguas residuales cuando den lugar a la producción del hecho imponible de la presente tasa.

ARTÍCULO 5. Responsables

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre



subsidiaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 6. Exenciones, Reducciones y Bonificaciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del TRLRHL, no se reconoce beneficio tributario alguno, salvo los que sean consecuencia de lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales, o los expresamente previstos en normas con rango de Ley sin perjuicio de lo establecido en esta Ordenanza para los supuestos de enganches simultáneos a las redes locales de abastecimiento de agua y de alcantarillado.

ARTÍCULO 7. Cuota Tributaria

- | | |
|--|--------------|
| 1. Viviendas, industrias y locales, cada año: | 25,00 EUROS. |
| 2. Derechos de acometida por inmueble:
EUROS. | 300,00 |

Se establece un canon por realización de acometida a la red local de Alcantarillado de 300 euros con un límite máximo de 10 metros de longitud de las conducciones necesarias. Dicha medida se tomará desde el punto de enganche a la red local de Alcantarillado hasta el límite del inmueble con el dominio público o en su caso arqueta o registro anexo al inmueble donde se realice la conexión.

Los metros adicionales de conducción que resulten necesarios para la prestación del servicio se valorarán a efectos de pago por los interesados de forma proporcional, teniendo en cuenta la tarifa establecida en la presente ordenanza.

Para los supuestos en que por los interesados se realicen conjuntamente las solicitudes y correspondientes enganches simultáneos a la red local de agua potable y a la de alcantarillado, se establece una cuota tributaria conjunta de ///600 euros/// con los mismos límites en cuanto a longitud total de las conducciones que se detalla en el párrafo anterior.

La determinación de la sección de los tubos de evacuación instaladas será determinada por la Eatim de Valdepinillos teniendo en cuenta las necesidades del inmueble beneficiario del servicio correspondiente.

Serán propiedad de la Eatim de Valdepinillos todas las conducciones, instalaciones y elementos propios de la red de alcantarillado que se encuentren en las vías públicas y hasta el punto de la acera donde se conecte con el inmueble beneficiario o exista la arqueta o registro antes mencionado.

Serán propiedad de cada uno de los interesados el resto de la conducción y demás elementos propios de la instalación desde el punto antes mencionado hacia el interior del inmueble o solar correspondiente, siendo de su responsabilidad el mantenimiento de dichos elementos en las debidas condiciones de conservación y



mantenimiento para evitar filtraciones y olores que puedan generar molestias al vecindario.

ARTÍCULO 8. Devengo

Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento que se inicie la prestación del servicio sujeto a gravamen, entendiéndose iniciado:

- Desde la fecha de presentación de la solicitud de licencia de acometida, si el sujeto pasivo la formulase expresamente.
- Cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio local objeto de la presente regulación aunque no se hubiera solicitado la acometida correspondiente.

El servicio de evacuación de aguas residuales y alcantarillado tiene carácter obligatorio para todas las fincas de la localidad que generen aguas de dicha naturaleza y que tengan fachadas a calles, plazas o vías públicas exista o no alcantarillado en dichos dominios públicos. Queda expresamente prohibida la ejecución de pozos negros en toda la entidad local, sancionándose su ejecución con multa de 500,00 euros a 2.000,00 euros que se graduarán por la Entidad Local Menor de Valdepinillos atendiendo a la gravedad de la infracción y las molestias generadas por los interesados.

ARTÍCULO 9. Gestión

1. Los vecinos estarán obligados a solicitar de la Eatim de Valdepinillos autorización local para la realización de acometidas o enganches a la red local de Alcantarillado dirigidos al disfrute del citado servicio.
2. Dicha solicitud se realizará por los interesados a través de los documentos normalizados que a tal fin tendrá dispuestos la EATIM y en los cuales se hará constar el importe de la Tasa por acometida a la red de Alcantarillado que se regula en la presente Ordenanza sin perjuicio de las liquidaciones finales que hayan de realizarse en función de la longitud y características de las conducciones.
3. Realizado el correspondiente ingreso de la tarifa general por el interesado la EATIM, estudiado el supuesto concreto y las circunstancias concurrentes procederá si procede al otorgamiento de la pertinente Autorización.
4. Serán de cuenta del interesado la realización de las obras de conexión necesarias para la realización de la acometida y prestación del servicio de evacuación de aguas residuales de los inmuebles.
5. La Entidad Local Menor podrá exigir en casos que se estime conveniente a juicio de los servicios técnicos, la prestación de una fianza en los términos regulados en la normativa de Contratos de las Administraciones Publicas para garantizar la buena ejecución de las obras y la adecuada reposición del dominio público. En tal caso la fianza se calculará a razón de 100,00 euros por cada metro lineal de zanja abierta por el interesado en el servicio.
6. La gestión, liquidación, inspección y recaudación de esta Tasa se realizará según lo dispuesto en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y en las demás leyes reguladoras de la materia, así como en las disposiciones



dictadas para su desarrollo.

ARTÍCULO 10. Recaudación

Solicitada la Licencia de enganche a la red local de Alcantarillado, se procederá por el interesado al ingreso de la cantidad liquidada de forma directa y en la forma y plazos que señalan los artículos 60 y 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, no dándose tramite al expediente hasta que no se haya realizado el pago correspondiente.

El cobro de la tasa, se hará mediante recibo anual girado a los interesados por el Servicio Provincial de Recaudación en los términos establecidos en la normativa reguladora de los tributos locales.

ARTÍCULO 11. Infracciones y Sanciones Tributarias

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, y las disposiciones que la desarrollen.

DISPOSICIÓN FINAL

Una vez se efectúe la publicación del texto íntegro de la presente Ordenanza en el "Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara" entrará en vigor, con efecto de 1 de enero de 2024, continuando su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación.

En Valdepinillos a 28 de diciembre de 2023. El Alcalde. Firmado. Agustin Bris
Gómez.