



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 139, fecha: lunes, 22 de Julio de 2024

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación:112bc285e785d45f4c8e997eaa00803a773822da

## SUMARIO

### ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN GUADALAJARA, POR LA QUE SE CONVOCA AL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR LA CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN SOLAR FOTOVOLTAICA DENOMINADA "FUENTES", INFRAESTRUCTURAS AUXILIARES Y DE EVACUACIÓN (EXPEDIENTE: 2020PROD018-19270200512. REF: 2703/01450).

BOP-GU-2024 -  
2412

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

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (2021-2024)

BOP-GU-2024 -  
2413

### Diputacion Provincial

#### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 23/2024 AL PRESUPUESTO GENERAL

BOP-GU-2024 -  
2414

### Ayuntamientos

#### AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL USO DEL APARCAMIENTO CUBIERTO DE BICICLETAS

BOP-GU-2024 -  
2415

#### AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

ACTUACIONES JUDICIALES BOP-GU-2024 - 2416

## AYUNTAMIENTO DE FUENTELESAZ

MODIFICACION DE CREDITO 1-2024 BOP-GU-2024 - 2417

## AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS 2024 BOP-GU-2024 - 2419

APROBACIÓN DE LA MATRÍCULA DE CONTRIBUYENTES DE LAS TASAS POR PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y ALCANTARILLADO CORRESPONDIENTES AL SEGUNDO TRIMESTRE DEL EJERCICIO 2024 BOP-GU-2024 - 2418

## AYUNTAMIENTO DE ILLANA

DELEGACIÓN DEL ALCALDE EN EL PRIMER TENIENTE DE ALCALDE BOP-GU-2024 - 2420

## AYUNTAMIENTO DE QUER

APROBACION BASES DE BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS PROFESIONALES PARA LUDOTECA, CAMPAMENTOS DE VERANO Y DIAS SUELTOS. BOP-GU-2024 - 2421

## AYUNTAMIENTO DE ROBEDILLO DE MOHERNANDO

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DEL TÍTULO VI DE LA ORDENANZA REGULADORA DE ESPECTÁCULOS TAURINOS POPULARES BOP-GU-2024 - 2422

## AYUNTAMIENTO DE SANTIUSTE

APROBACION DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS BOP-GU-2024 - 2423

## Mancomunidades

### MANCOMUNIDAD DE AGUAS DEL SORBE

DELEGACION DE FUNCIONES POR VACACIONES BOP-GU-2024 - 2425

### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA PELA ALTO SORBE

APROBACION INICIAL PRESUPUESTO 2024 BOP-GU-2024 - 2424

## **Entidades Locales de ámbito inferior al municipio**

E.A.T.I.M. GÁRGOLES DE ABAJO

CUENTA GENERAL DE 2.020

BOP-GU-2024 -  
2426

## **Entidades dependientes de las Administraciones Púb**

CONSORCIO PARA SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (CEIS GUADALAJARA)

CORRECCIÓN DE ERRORES RESOLUCIÓN APROBACIÓN CONVOCATORIA Y BASES CONCURSO OPOSICIÓN TURNO LIBRE PARA PROVEER 3 PLAZAS ADMINISTRATIVO VACANTE EN LA PLANTILLA DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

BOP-GU-2024 -  
2427



## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN GUADALAJARA, POR LA QUE SE CONVOCA AL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR LA CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN SOLAR FOTOVOLTAICA DENOMINADA "FUENTES", INFRAESTRUCTURAS AUXILIARES Y DE EVACUACIÓN (EXPEDIENTE: 2020PROD018-19270200512. REF: 2703/01450).

**2412**

Por Resolución de la Dirección General de Transición Energética de la Consejería de Desarrollo Sostenible de la JCCM, de fecha 18 de enero de 2024, (BOP de Guadalajara, nº. 18, fecha: jueves, 25 de enero de 2024), fue reconocida en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el artículo 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y de lo establecido en el artículo 149 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de

Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, adquiriendo la empresa solicitante, Iberdrola Renovables Castilla-La Mancha, S.A., la condición de entidad beneficiaria en el expediente expropiatorio.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en el citado artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, se convoca a los propietarios y titulares de los bienes y derechos afectados cuya relación concreta e individualizada se acompaña a la presente, para que el día, lugar y hora que en la misma se expresa comparezcan en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión, para llevar a cabo de conformidad con el procedimiento que se establece en el precitado artículo 52, el levantamiento de las actas previas a la ocupación, y si procediera, las de ocupación definitiva.

El levantamiento de actas tendrá lugar en las siguientes fechas:

- 1.El miércoles, día 4 de septiembre del 2024, en el Ayuntamiento de Muduex a partir de las 9:00 horas.
- 2.El jueves, día 5 de septiembre del 2024, en el Ayuntamiento de Argecilla a partir



de las 9:00 horas.

3.El jueves, día 5 de septiembre del 2024, en el Ayuntamiento de Ledanca a partir de las 13:00 horas.

4.El viernes, día 6 de septiembre del 2024, en el Ayuntamiento de Brihuega a partir de las 9:30 horas.

5.El viernes, día 6 de septiembre del 2024, en el Ayuntamiento de Gajanejos a partir de las 12:00 horas.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualesquiera derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán asistir, por sí mismos o representados por personas debidamente autorizadas para actuar en su nombre, aportando el documento nacional de identidad, así como la escritura de constitución y el poder de representación, en el caso de las personas jurídicas. Así mismo, se deberá hacer entrega de los documentos acreditativos de titularidad de las parcelas, y de un número de cuenta, donde poder abonar la indemnización correspondiente, en el caso de llegar a un acuerdo en cuanto a su determinación, pudiéndose acompañar, a su costa, de Perito y/o Notario, si lo estiman oportuno y, en todo caso, del arrendatario, si lo hubiera.

Por otro lado, en virtud de lo determinado en el Decreto 38/2020, de 21 de julio, por el que se modifica el Decreto 24/2020, de 19 de junio, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por COVID-19, una vez superada la fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, y con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar la generación de riesgos de contagio y propagación de la citada enfermedad, se deberá asistir al acto provisto de mascarilla (salvo aquellas personas que adolezcan de algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria, discapacidad o dependencia, acreditándose tal circunstancia mediante declaración responsable firmada por la persona que presenta la causa de exención) y guardar la distancia de seguridad interpersonal de, al menos, un metro y medio.

El orden del levantamiento de actas figurará en el tablón de edictos del Ayuntamiento señalado y se comunicará a cada interesado mediante la oportuna cédula de notificación individual, significándose que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, para la notificación de la presente resolución en los casos de titular desconocido, domicilio ignorado o aquéllos casos en los que por una u otra causa no hubiera podido practicarse la notificación individual.

Guadalajara, a 16 de julio de 2024. El Delegado Provincial. Fdo.: Rubén García Ortega

Relación de titulares Bienes y Derechos afectados por el proyecto de “construcción de la Instalación Solar Fotovoltaica denominada “Fuentes”, Infraestructuras Auxiliares y de Evacuación (Expediente: 2020PROD018-19270200512. Ref: 2703/01450).)” convocados para el levantamiento de actas previas de ocupación.



## Relación De Convocados Levantamiento De Actas Previas

Expediente	2020PROD018-19270200512
Proyecto	Proyecto refundido de la Instalación Solar FV Fuentes

Ayuntamiento De Muduex					
Día: miércoles, 4 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
9:00	Ayuntamiento de Muduex	PZ Mayor, 2-19196-Muduex-Guadalajara	198	3	9002
9:00	Ayuntamiento de Muduex	PZ Mayor, 2-19196-Muduex-Guadalajara	248	3	9004
9:00	Ayuntamiento de Muduex	PZ Mayor, 2-19196-Muduex-Guadalajara	249	3	91
9:00	Ayuntamiento de Muduex	PZ Mayor, 2-19196-Muduex-Guadalajara	250	3	9008
9:00	Ayuntamiento de Muduex	PZ Mayor, 2-19196-Muduex-Guadalajara	251	3	90
9:15	Mª Isabel Nieto Abad	C/ Felipe Solano Antelo, 18-5ªA-19002-Guadalajara	194	3	83
9:30	José Luis Pascual Pastor	C/ María Lombillo, 2-28027-Madrid	205	3	76
9:45	Mª Paloma Cepero Martínez	En el municipio-19196-Muduex-Guadalajara	208	3	15
10:00	José Miguel Montalbán Viejo	C/Mariano Colmenar Huerta, 7. PORTAL 4º, 3ºD-19005- Guadalajara	209	3	16
10:15	Luis Miguel Abad Pascual	C/ Real, 17-19196-Muduex-Guadalajara	210	3	75
10:30	Mª Yolanda Abad Pascual	C/Prado de Taracena, 9-2ºB-19005-Guadalajara	213	3	73
10:45	Felicitas Lucas López	En el municipio-19196-Muduex-Guadalajara	214	3	71
11:00	Luis Fermín Domingo de Lucas	C/Virgen del Amparo, 43-19002-Guadalajara	215	3	72
11:15	Juan Pascual Lamparero	En el municipio-19196-Muduex-Guadalajara	216	3	18
11:30	Inocente Guijarro Beltrán	C/Balandro, 6-1ºD-28042-Madrid	219	3	21
11:45	Herederos de Pilar Ayuso Esteban	C/ Juan Álvarez Mendizábal, 37-28008-Madrid	221	3	23
12:00	Herederos de Perfecto Abad Sanz	C/ Mayor,s/n-19196-Muduex-Guadalajara	222	3	24
12:15	Pedro Encinas Pascual	C/ Doncel, 2-3ºD-28803-Alcalá de Henares-Madrid	224	3	26
12:30	Pedro Encinas Pascual	C/ Doncel, 2-3ºD-28803-Alcalá de Henares-Madrid	225	3	27
12:45	Herederos de Mariano Yela Granizo	C/ Vegafría, 1-3ºB-28035-Madrid	227	3	29
13:00	Herederos de Félix Herreros Yela	C/ Sequillo, 22-3ºC-28017-Madrid	228	3	31
13:00	Félix Herreros Adrián	C/ Sequillo, 22-3ºC-28017-Madrid	228	3	31
13:00	Aurora Herreros Adrián	C/ Sequillo, 22-3ºC-28017-Madrid	228	3	31
13:15	Herederos de Víctor Germán de Lucas Muñoz	C/ Rufino Blanco, 1-1ªA-19003-Guadalajara	229	3	32
13:30	Simón Valentín Muñoz	En el municipio-19196-Muduex-Guadalajara	230	3	30
Ayuntamiento De Muduex					
Día: miércoles, 4 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
13:45	Mª Begoña de Lucas Pasan	C/ Valencia, 47-19005-Guadalajara	231	3	33
13:45	José Mª de Lucas Pasan	C/ Juan Diges Antón, 27-3ºB-19003-Guadalajara	231	3	33



14:00	Herederos de Gonzalo Abad Ayuso	C/ Luis Ibarra Landete, 43-1º B-19004-Guadalajara	234	3	36
14:15	Benita Martínez García	Pza Doctor Calvo Pérez, 2-1ªA-28033-Madrid	243	3	45
14:15	Mª Rosario Martínez García	Pza Doctor Calvo Pérez, 2-1ªA-28033-Madrid	243	3	45
14:30	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 3-28020-Madrid	252	3	9005

### Relación De Convocados Levantamiento De Actas Previas

Expediente	2020PROD018-19270200512
Proyecto	Proyecto refundido de la Instalación Solar FV Fuentes

Ayuntamiento De Argecilla					
Día: jueves, 5 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	6	516	9004
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	8	516	778
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	11	516	9007
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	16	520	9006
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	17	520	5013
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	19	520	9005
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	20	519	5075
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	24	519	9002
9:00	Ayuntamiento de Argecilla	Pz La Constitución, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	25	519	5111
9:30	Jesús Elvira de la Torre	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	3	516	735
9:30	Mª Carmen Hernando Ramos	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	3	516	735
9:30	Jesús Elvira de la Torre	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	7	516	765
9:30	Miguel Ángel Elvira Elvira	C/ Mayor, 24-19196-Argecilla-Guadalajara	7	516	765
9:30	Jesús Elvira de la Torre	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	9	516	779
9:30	Miguel Ángel Elvira Elvira	C/ Mayor, 24-19196-Argecilla-Guadalajara	9	516	779
9:30	Jesús Elvira de la Torre	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	12	520	1033
9:30	Mª Carmen Hernando Ramos	C/ Nuevo Alamin, 12-1ºD-19005-Guadalajara	12	520	1033
10:00	Miguel Ángel Elvira Elvira	C/ Mayor, 24-19196-Argecilla-Guadalajara	13	520	1035
10:00	Miguel Ángel Elvira Elvira	C/ Mayor, 24-19196-Argecilla-Guadalajara	33	519	5084
10:00	Miguel Ángel Elvira Elvira	C/ Mayor, 24-19196-Argecilla-Guadalajara	52	521	5090
10:30	Herederos de Miguel Elvira Almazán	C/ San Francisco, 2-19196-Argecilla-Guadalajara	27	519	5078
10:45	José Marcos Serrano Juárez	C/ María Moliner, 23-28806-Alcalá de Henares-Madrid	44	521	5075
11:00	Juliana Juárez Elvira	C/ María Moliner, 23-28806-Alcalá de Henares-Madrid	45	521	5076
11:15	Jose Luis Alguacil Valentín	C/Maqueda, 66-7ºB-28024-Madrid	54	519	5117
11:15	Herederos de Félix Alguacil Valentín	Plaza Perseo, 2-2ºC-28007-Madrid	54	519	5117
Ayuntamiento De Argecilla					



Día: jueves, 5 de septiembre de 2024

Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
11:15	Ana María Molina Alguacil	C/Roncesvalles, 9-3º-2ª-19004-Guadalajara	54	519	5117
11:15	Natalia Gil Molina	C/Rufino Blanco, 11-6º D-19005-Guadalajara	54	519	5117
11:15	Jana Gil Molina	CM/Las Arcas, 30-19171-Cabanillas del Campo-Guadalajara	54	519	5117
11:15	Herederos de Antonio Alguacil Valentín	Plaza Perseo, 1-2ºB-28007-Madrid	54	519	5117
11:30	Juan Almazán González	C/Cruz de Guadalajara, 4-2ºB-28805-Alcalá de Henares-Madrid	60	521	5102
11:30	Juan Almazán Carvajal	C/Cruz de Guadalajara, 4-2ºB-28805-Alcalá de Henares-Madrid	60	521	5102
11:30	Rosalía Almazán Carvajal	C/Cruz de Guadalajara, 4-2ºB-28805-Alcalá de Henares-Madrid	60	521	5102
11:30	Mª Esther Almazán Carvajal	C/Cruz de Guadalajara, 4-2ºB-28805-Alcalá de Henares-Madrid	60	521	5102
11:30	Pedro Almazán Carvajal	C/Cruz de Guadalajara, 4-2ºB-28805-Alcalá de Henares-Madrid	60	521	5102
11:45	Teodora Serrano Elvira	En el municipio-19196-Argecilla-Guadalajara	67	521	5119

## Relación De Convocados Levantamiento De Actas Previas

Expediente	2020PROD018-19270200512
Proyecto	Proyecto refundido de la Instalación Solar FV Fuentes

Ayuntamiento De Ledanca					
Día: jueves, 5 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	79	509	22
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	83	509	9005
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	89	508	9003
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	97	507	9002
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	102	506	9002
13:00	Ayuntamiento de Ledanca	C/ Horno, 1-19196-Ledanca- Guadalajara	108	506	9003
13:15	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 3-28020-Madrid	77	509	9002
13:30	Antonio Íñigo Torre	C/Costanilla, 22-19196-LedancaGuadalajara	93	508	7
13:30	Luz Miriam Vinasco González	C/Costanilla, 22-19196-LedancaGuadalajara	93	508	7
13:45	Saturnino Díaz de la Torre	C/Embalse de Valmayor, 31-4º B28051-Madrid	99	507	15
13:45	Narcisa Torre Polo	C/Embalse de Valmayor, 31-4º B28051-Madrid	99	507	15
14:00	Jesús Toledano de Miguel	C/ Carabaña, 12-2ºB-19004Guadalajara	104	506	17



14:00	Damián Toledano de Miguel	C/ Carabaña, 12-2ºB-19004Guadalajara	104	506	17
14:00	Gregoria Toledano de Miguel	C/ Romero, 24 Urb. EL MAPA-19160Chiloeches-Guadalajara	104	506	17

### Relación De Convocados Levantamiento De Actas Previas

Expediente	2020PROD018-19270200512
Proyecto	Proyecto refundido de la Instalación Solar FV Fuentes

Ayuntamiento De Brihuega					
Día: viernes, 6 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
9:30	Mª Luisa de Lucas Tabernero	C/Hnos Fernández Galiano, 11D 2ºD-19004-Guadalajara	349	502	18
9:45	Mª Paz Monge Viejo	C/Dr Barraquer, 4-2-1-28903Getafe (Madrid)	4009	504	10028
10:00	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 328020- Madrid	342	501	9006
10:00	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 328020- Madrid	345	502	9010
10:15	Ufd Distribucion Electricidad Sa	Avda América, 38-28028Madrid	4008	504	27

### Relación De Convocados Levantamiento De Actas Previas

Expediente	2020PROD018-19270200512
Proyecto	Proyecto refundido de la Instalación Solar FV Fuentes

Ayuntamiento de Gajanejos					
Día: viernes, 6 de septiembre de 2024					
Hora Cita	Titular del bien a expropiar	Dirección	Nº PP	Pol.	Parc.
12:00	Luis Viejo Medranda	C/ Río Zarza, 25-19005- Guadalajara	114	527	183
12:00	Mª Asunción Toledano Toledano	C/ Río Zarza, 25-19005- Guadalajara	114	527	183
12:15	Eduardo Manzano Torre	C/Sagra, 5-3º C-28915-Leganés (Madrid)	119	527	188
12:15	Mercedes Manzano Torre	C/Sagra, 5-3º C-28915-Leganés (Madrid)	119	527	188
12:30	Azucena Granizo Martínez	C/ Juan de Mariana, 19-2º B-28045- Madrid	126	527	194
12:30	Fernando Granizo Martínez	C/ Juan de Mariana, 19-2º B-28045- Madrid	126	527	194
12:45	Andrés Bermejo García	C/ Francisco Huerta y Vega, 8-2ºD- 28005-Alcalá de Henares (Madrid)	148	557	327



13:00	José Antonio Montes Álvarez	Avda Menéndez Pelayo, 111-28007-Madrid	174	577	555
13:00	Herederos de Carmen Vela Casado	Avda Menéndez Pelayo, 111-28007-Madrid	174	577	555
13:15	Herederos de Francisca Vela Momblona	Avda Marqués de Corbera, 32-291Z28017-Madrid	182	577	563
13:15	Herederos de Pilar Vela Momblona	C/ Elegido, 8-19192-GajanejosGuadalajara	182	577	563
13:15	Herederos de Teófilo Vela Momblona	C/ Elegido, 8-19192-GajanejosGuadalajara	182	577	563
13:15	Herederos de Agustina Vela Momblona	C/ Dos Mayo, 18-28934-Móstoles (Madrid)	182	577	563
13:30	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 3-28020-Madrid	154	557	9006
13:30	Adif-Alta Velocidad	C/ Sor Ángela de la Cruz, 3-28020-Madrid	156	557	9010



## **ADMÓN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

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

### **CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (2021-2024)**

---

**2413**

VISTO el texto del Convenio Colectivo AGROPECUARIO de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 15 de noviembre de 2022 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 9 de julio de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2005, 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 Delegación 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 11 DE JULIO DE 2024, LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMIA, EMPRESAS Y EMPLEO. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA DE LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024.

#### Capítulo I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias. Son miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio provincial, de una parte, la Federación Provincial Agroalimentaria de UGT-FICA-Guadalajara, e INDUSTRIA-CCOO-Guadalajara, en la representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos de Guadalajara (APAG), Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) y



Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), como representación empresarial.

Artículo 2. **Ámbito territorial.** El presente Convenio Colectivo es de aplicación en toda la provincia de Guadalajara.

Artículo 3. **Ámbito funcional.** Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario, tales como las de elaboración de vino, aceite, queso, así como las de manipulado, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa. También será de aplicación a las empresas, cualquiera que sea la forma que adopten, que se dediquen a las campañas de manipulación, envasado de frutas y hortalizas.

Artículo 4. **Ámbito personal.** Este Convenio tiene aplicación a todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con las exclusiones que hace el artículo 1, apartado tercero, del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5. La duración de este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, será desde 1de enero de 2021 hasta31de diciembre de2024.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, obligándose las partes a comenzar la negociación del nuevo convenio colectivo en un plazo de quince días siguientes a la notificación de la denuncia, estando vigente todo su contenido hasta que haya un nuevo Convenio que sustituya al presente.

Artículo 6. **Comisión Mixta de Interpretación.** Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de los empresarios/as, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio y solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 85.3 letra e), adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

La Comisión Mixta de Interpretación será presidida de forma rotativa en cada una de las reuniones, alternándose las partes, siendo presidida la primera por un/a representante de los/as Empresarios/as. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo soliciten con un plazo máximo de 15 días.

El domicilio social de esta Comisión será los locales de la APAG en Guadalajara.

Durante el tiempo que la Comisión de Interpretación necesite para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas Comisiones tendrán derecho a la



percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este Convenio.

Artículo 7. Solución de conflictos. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas. Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este Convenio y que vengán disfrutando o puedan disfrutar las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 9. Normas generales complementarias. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo II

### Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa. Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

1. Indefinido continuo (fijo).
  2. Indefinido fijo-discontinuo; artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Definición:
    - Aplicable hasta 29/03/2022. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa
    - Aplicable desde 30/03/2022. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
  - Llamamiento: se realizará por riguroso orden de mayor antigüedad, con un preaviso mínimo de treinta días naturales de antelación al comienzo de la prestación de servicios. Para realizar el llamamiento será válida la utilización de correo certificado, correo electrónico, mensaje corto de teléfono (SMS) y WhatsApp.



- Contenido del llamamiento:
    - Fecha de inicio.
    - Jornada de trabajo.
    - Distribución horaria.
  - Una vez realizado el llamamiento, la persona trabajadora, en el plazo de diez días naturales deberá confirmar su asistencia al trabajo por cualquiera de los cuatro medios antes indicados. En caso de no confirmar la asistencia en este plazo, quedará extinguida por dimisión (baja voluntaria) su relación laboral con la empresa.
  - En caso de concertación en base a contrata, subcontrata o concesión administrativa, el plazo máximo de inactividad entre las mismas será de nueve meses.
- El contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial, pudiendo realizar horas complementarias. Se aplicará la normativa legal y la regulada en este convenio para los contratos a tiempo parcial.
3. Contrato eventual (art. 15.1.b ET). Aplicable hasta 29/03/2022. Son los contratos celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener el periodo máximo, dentro del cual se podrán realizar, de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.
  4. Contrato por circunstancias de la producción. Art. 15.2. ET. Aplicable desde 30/03/2022. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.



Duración: el contrato tendrá una duración máxima de un año.

Vacantes: comunicación a personas con contrato temporal a través de un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, correo electrónico, mensaje corto de teléfono (SMS) o WhatsApp.

5. Contrato por obra o servicio determinado (art. 15.1.a ET). Aplicable hasta 29/03/2022. Cuando se contrate a un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.
6. Contrato a tiempo parcial (art. 12 ET). Aplicable durante toda la vigencia del convenio a todo tipo de contrato de trabajo. Se podrán realizar horas complementarias que no excedan del 60% de la jornada pactada, con el límite de la jornada máxima de convenio (artículo 12.5 ET).

Las menciones realizadas en este convenio colectivo a trabajador eventual son referidas a las personas trabajadoras que hayan suscrito alguno de los contratos recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en cualquiera de sus modalidades y versiones vigentes en cada momento.

Artículo 11. Clasificación funcional: Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES PROFESIONALES
I	a) Personal técnico
II	b) Encargado/a general
III	c) Capataz/a y Mayoral/la d) Personal de Oficios e) Oficiales administrativos
IV	f) Tractoristas - Maquinistas g) Guardas/Guardesas h) Caseros/as i) Especialistas j) Auxiliares administrativos
V	k) Peón/a l) Pastor/a m) Manipulador/a, recolector/a y envasador/a de productos

- a. Personal técnico: Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.
- b. Encargado/a general: Tienen como función coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.
- c. Capataz/a y mayoral/a: Son las personas trabajadoras que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.
- d. Personal de oficios: Comprende este grupo a las personas trabajadoras que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados



- para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de las explotaciones agrarias.
- e. **Oficiales administrativos:** Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo, técnico o contable.
  - f. **Tractoristas-Maquinistas:** Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios, presta servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma, así como también se dedica a tareas complementarias relacionadas con la explotación agrícola.
  - g. **Guardas/Guardesas:** Son aquellas personas trabajadoras contratados/as para la vigilancia en general de la empresa.
  - h. **Caseros/as:** Integran este grupo aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia, si la tuvieran, que tiene a su cargo, junto con las faenas propias de las demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas tareas.
  - i. **Especialistas:** Forman este grupo, aquellas personas trabajadoras tituladas o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, vaqueros/as, podadores/as, injertadores/as, sulfatadores/as, etc.
  - j. **Auxiliares administrativos:** Son aquellas personas trabajadoras que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.
  - k. **Peones/as:** Son las personas trabajadoras, sin cualificación específica, que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.
  - l. **Pastores/as:** Cuidado y manejo del ganado, así como también aprovisionamiento de productos para la alimentación del ganado.
  - m. **Manipulador/a, recolector/a y envasador/a de productos:** son aquellas personas trabajadoras que realizan las distintas labores del proceso de recolección, manipulación y envasado de productos, así como la carga y descarga de los vehículos.

### Capítulo III

#### Contratación.

Artículo 12. Forma de contrato. Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos se entregará copia a la persona trabajadora, la cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.



La empresa entregará en un plazo no superior a 10 días la copia básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores desde la formalización del mismo.

En aquellas empresas en que, por primera vez, se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de 15 días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a los representantes elegidos.

Artículo 13. Ingresos y ceses. El ingreso de las personas trabajadoras se considera a título de prueba con los plazos que a continuación se fijan:

- Técnicos Titulados, seis meses.
- Encargados y capataces, dos meses.
- Tractoristas, maquinistas y personal asimilado, un mes
- Resto de personal, quince días.

Estos periodos de prueba se aplicarán a todos los contratos de trabajo, con independencia de su duración y de su jornada.

Artículo 14. Contratación de menores. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas y peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

Artículo 15. Contrato de formación.

1. Contrato para la formación y el aprendizaje. Aplicable hasta 29/03/2022. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los



requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración del tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

La persona trabajadora deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en Fraude de Ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

Los salarios fijados para el contrato de formación serán el primer año el 90% y el segundo año el 95% del salario de la categoría contratada sin que, en ningún caso, sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

2. Contrato de formación en alternancia. Aplicable desde 30/03/2022. Se seguirá la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Contratación de personas discapacitadas. Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras, vendrán obligadas a que, entre ellas, al menos el 2 % sean personas trabajadoras con discapacidad compatibles con las tareas del campo, acogiéndose a Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como a las bonificaciones existentes en las mismas.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por la que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 17. Acción positiva. A partir del día 1 de enero de 2000 las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 personas trabajadoras, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

Capítulo IV



## Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada laboral. La jornada será de 1715 horas anuales para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, distribuidas de común acuerdo entre empresarios/as y personas trabajadoras, o según usos y costumbres del lugar. Habitualmente la jornada no excederá de un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias; no obstante, por necesidades de la explotación se podrá acoger el empresario al Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales.

El día 15 de mayo, San Isidro Labrador, tendrá la consideración de festivo en el sector, salvo que por necesidades productivas estacionales de la empresa o en aquellas localidades donde ya tenga la consideración de festivo se sustituya por otro día laborable.

La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de las personas trabajadoras al lugar de trabajo, serán por cuenta de la persona trabajadora el de ida y el de la vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 20 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

En cualquier caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.

Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por parte de las personas trabajadoras fijas, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.

Las q y fijos discontinuos, se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

CALENDARIO LABORAL. En el mes de diciembre de cada año y respecto del personal fijo, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral que regirá durante el año siguiente, publicándose en el tablón de anuncios y en cualquier otro lugar donde quede garantizado su conocimiento por la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo. Si una persona trabajadora quedara disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo. A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir



negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en la Legislación vigente.

Artículo 21. Trabajo de distinto grupo profesional. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, sin menoscabar la dignidad profesional del trabajador. Durante el tiempo que la persona trabajadora esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 22. Movilidad funcional. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que la persona trabajadora no sea sustituida por otra eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador tuviese que realizar funciones de superior categoría, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

## Capítulo V

### Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 23. Vacaciones. Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio disfrutarán de un período vacacional de treinta días naturales al año, retribuidos a razón del salario base y demás pluses del Convenio. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que, de común acuerdo, decidan los empresarios y sus trabajadores,



siendo preferente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones ni con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

La baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, o que coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 24. Licencia de las personas trabajadoras. Previo aviso y posterior justificación las empresas concederán licencia a sus trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución, en los casos y en las cuantías siguientes:

- a. En los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, tres días laborables que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.
- b. En los casos de accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.
- c. En caso de matrimonio o por unión en pareja de hecho, del trabajador o la trabajadora, quince días naturales.
- d. Un día para cambio de vivienda (traslado de domicilio habitual).
- e. Un día por boda o bautizo de los hijos.
- f. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.
- g. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.
- h. Se concederán licencias retribuidas de 20 horas anuales, en los casos de enfermedad de hijos menores de 18 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, para acompañarlos a la asistencia médica.

Todas estas licencias serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas. Y, en los supuestos no recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Permiso visita al médico. Las personas trabajadoras tendrán derecho a



dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista, se utilizarán retribuidas todas las horas necesarias.

Artículo 26. Permisos no retribuidos. Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días al año. En cada momento los permisos concedidos no rebasarán el 5% de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

Artículo 27. Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma. Las personas trabajadoras podrán optar por acumular dicho permiso en un único periodo de 30 días naturales a disfrutar inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad.

Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final de la jornada o al principio de la misma.

Artículo 28. Excedencias. Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos e hijas. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.

## Capítulo VI

### Prestaciones económicas

Artículo 29. Retribuciones. Las retribuciones económicas pactadas en el presente Convenio serán de obligado cumplimiento para ambas partes.

Los conceptos retributivos son los que figuran en tabla anexa al presente Convenio.

El salario reflejado en la tabla anexa de las personas trabajadoras eventuales comprende: salario base, pagas extraordinarias, plus de asistencia, vacaciones, y parte proporcional de domingos y festivos.

Artículo 30.- Recibos de salario. Los recibos de salarios se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará la copia a la persona trabajadora debidamente firmada y sellada.

Artículo 31. Revisión Salarial.

Año 2021: se mantienen las tablas salariales del año 2020.

Año 2022: incremento del 3,50% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2021.



Año 2023: incremento del 2,50% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2022.

Año 2024: incremento del 2,25% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2023.

Artículo 32. Salario a la parte. Podrán convenirse, de acuerdo con los usos y costumbres del lugar, salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de este Convenio, según tablas adjuntas.

Artículo 33. Plus de asistencia. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de plus de asistencia la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día efectivamente trabajado. En caso de que el sábado no tuviera la condición de laborable, para la percepción del plus de asistencia se considerará como día trabajado. Igualmente, el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia.

Como plus de asistencia se devengarán 25 días mensuales y 300 anuales si no hay pérdida efectiva de días trabajados, con las salvedades del párrafo anterior.

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias llamadas de verano y Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas por el salario base y demás pluses del Convenio. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El devengo de estas pagas será semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio la de verano y desde el 1 de julio al 31 de diciembre la de Navidad.

Artículo 35. Antigüedad. Como premio a la permanencia, las personas trabajadoras fijas percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios el importe de cuatro días de salario convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años y de dos días por año del propio salario desde los quince a los veinte años de antigüedad.

La cuantía figura en la tabla anexa al presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 36. Horas extraordinarias. No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que la persona trabajadora voluntariamente trabaje, por encima de la jornada ordinaria diaria y que nunca podrán exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año. Su retribución será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose el valor de la misma sobre todos los conceptos salariales incluida la antigüedad.

Artículo 37. Dietas. Las personas trabajadoras que realicen la jornada laboral fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda



habitual, tendrán derecho a una dieta completa cuya cuantía se especifica en la Tabla salarial anexa y la empresa asumirá los gastos de pernocta que será en un establecimiento autorizado legalmente.

La media dieta queda igualmente fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 38. Plus de distancia. Para el traslado de las personas trabajadoras, al lugar de trabajo, las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con los siguientes importes recogidos en las tablas salariales anuales.

Si el tiempo en el desplazamiento fuera superior a veinte minutos, el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

Artículo 39. Productividad. Ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento, en atención a la variabilidad de distintas condiciones en que se realizan los trabajos, se establece el compromiso por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos.

Artículo 40. Cláusula de inaplicación salarial. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá comunicar a los representantes de las personas trabajadoras y a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva sobre dicha situación.

Las empresas deberán aportar documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, en el plazo de siete días a partir de la recepción del acta de desacuerdo.

La empresa solicitante tendrá un plazo de 3 días hábiles para aceptar o desestimar el hacerse cargo de dichos costos. En el supuesto de no aceptarlo se entenderá que deja sin efecto su solicitud de inaplicación del régimen salarial del Convenio.

En caso de iniciarse el procedimiento, la corte arbitral, en el plazo de 3 días hábiles recabará de la empresa la documentación necesaria para estudiar si procede o no



la aplicación del Convenio Colectivo del sector, teniendo un plazo de 20 días hábiles para resolver en favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial.

Las empresas que hagan uso de dicha cláusula no podrán solicitarla hasta cuatro años desde el término de la no aplicación. La Comisión Paritaria excepcionalmente podrá aceptar la nueva solicitud de inaplicación salarial.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, ratificados por la comisión paritaria y los laudos arbitrales serán de obligado cumplimiento.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios y gastos producidos por la corte arbitral serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Artículo 41. Complemento de trabajo nocturno. Las personas trabajadoras de actividades o jornadas habitualmente diurnos, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base y demás pluses.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el normal diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas de la jornada nocturna indicada.

Artículo 42. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Todas las personas trabajadoras que realicen trabajos de tratamiento con los productos conocidos, de las categorías C-D-, que ejecuten faenas en fango y los que efectúen trabajos bajo techos de invernaderos, percibirán un incremento del 25% del salario.

Las personas trabajadoras que trabajen cuatro horas o más percibirán el plus como día completo y los que trabajen menos de 4 horas a razón de las horas trabajadas.

Artículo 43. Garantía salarial. Los anticipos a cuenta que han venido percibiendo los trabajadores durante la negociación del Convenio, serán respetados en el supuesto de que aquéllos sean superiores al incremento económico pactado en el presente Convenio.

Artículo 44. Traslado. El traslado de las personas trabajadoras que requiera cambio de domicilio podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa.

En el primer caso, la persona trabajadora no tendrá derecho a ninguna indemnización. En el segundo caso se estará a lo convenido entre las partes y en el tercero se distinguirá:



- a. Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.
- b. Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.
- c. En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto de la personas trabajadora, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia de la persona trabajadora no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará el 50% de la dieta a que hace referencia el artículo 36 del presente Convenio, mientras que dure dicha situación.

El empresario facilitará a la persona trabajadora una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

## Capítulo VII

### Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 45. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector. Esta Comisión evaluará y colaborará en la aplicación de la Ley 31/95, especialmente en hacer un catálogo de riesgos y enfermedades y facilitar la seguridad del trabajo en el campo, indicando las políticas de Prevención que se crean necesarias.

La Comisión será Paritaria de trabajadores y empresarios con el asesoramiento técnico del servicio de condiciones laborales.

Artículo 46. Reconocimientos médicos. La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de dichos reconocimientos, incluidos los gastos de desplazamiento. Dichos reconocimientos se habrán de computar como horario laboral. Lo referido en este artículo se aplicará a los trabajadores fijos.

Se realizarán exámenes de salud a las personas trabajadoras cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que hace referencia este artículo serán comunicados la persona trabajadora.

Artículo 47. Herramientas, ropa de trabajo y seguridad e higiene. Las herramientas de trabajo y utensilios manuales serán facilitadas por la empresa.



En cuanto a la ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. A las personas trabajadoras fijas, la empresa les facilitará un mono en el mes de enero y otro en el mes de julio y/o cuando sea necesario por el deterioro del mismo. La empresa facilitará el calzado adecuado en función de lo marcado en la evaluación de riesgos de la empresa. Así como los medios de seguridad en el trabajo homologados, serán de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras como para la parte empresarial.

Artículo 48. Adecuación de instalaciones.

Comedores: Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Abastecimiento de agua: Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento de agua potable suficiente. Asimismo, en los tajos se garantizará el suministro de agua potable en recipientes que eviten los contactos o contagios.

Vestuario, duchas, lavabos y retretes:

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril:

1.º Los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias.

2.º Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.

3.º Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

4.º Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas. Dispondrán además de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración. En tales casos, se suministrarán a los trabajadores los medios especiales de limpieza que sean necesarios.

5.º Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.

6.º Los lugares de trabajo dispondrán de retretes, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos.



7.º Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico. En los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados. Las cabinas estarán provistas de una puerta con cierre interior y de una percha.

8.º Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de personas trabajadoras que vayan a utilizarlos simultáneamente.

9.º Los locales, instalaciones y equipos mencionados en el apartado anterior serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza.

10. Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

Servicio sanitario y botiquín: Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores fijos, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 personas trabajadoras para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Cada botiquín contendrá al menos, de conformidad con el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

VIVIENDA Y ALOJAMIENTO: todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estas personas trabajadoras sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a facilitar el acceso a una vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz, agua y una cocina.

Para las personas trabajadoras fijas que dispongan de vivienda y alojamiento de la empresa, en caso de que extingan del contrato dispondrán de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extingan su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

Artículo 49. Delegado/a Territorial de Prevención. Se crea la figura del Delegado/a Territorial de Prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos, un delegado Territorial de Prevención cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio.

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas



sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados o su Central Sindical.

Se garantizará como mínimo, dos reuniones del delegado territorial con el resto de delegados de prevención al año.

Este delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 45 del presente Convenio.

## Capítulo VIII

### Prestaciones asistenciales

Artículo 50. Cobertura de accidentes de trabajo. Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo, que tuvieran suscritas, los salarios fijados en el presente Convenio de acuerdo con los respectivos grupos profesionales de sus personas trabajadoras, tanto para el personal fijo como el eventual.

En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, las personas trabajadoras percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.

Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a los empresarios ya las personas trabajadoras del modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina.

Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud, se le abonará desde el nacimiento del derecho.

Artículo 51.- Póliza de seguro: Las empresas suscribirán una póliza de seguro de 23.000 euros en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, que será abonado a los beneficiados o al propio trabajador dicha cantidad.

## Capítulo IX

### Formación

Artículo 52. A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual de la persona trabajadora.

Contenido de los Planes: Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de



participantes.

- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión de Formación Continua: para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo que estará compuesta por cuatro miembros de la parte Continua en el sector del campo que estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos. Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos en cada parte.

Los cursos se realizarán dentro del horario laboral.

Artículo 53. Formación delegados de Prevención. Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente, tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

## Capítulo X

### Derechos sindicales

Artículo 54. Derecho de reunión. Las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo, fuera de las horas del mismo, para tratar asuntos concernientes a las relaciones laborales y sindicales, recayendo en los firmantes de la petición las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 55. Elecciones sindicales. A los efectos de confección de candidaturas, podrán ser candidatos aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de tres meses.

Artículo 56. Delegados de Prevención. Los delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con 20 horas mensuales libres retribuidas. Estas horas serán a parte de las que les puedan corresponder como Delegados de Personal, si compaginan ambos cargos.

## Capítulo XI

### Régimen Disciplinario



#### Artículo 57. Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 58. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

#### Artículo 59. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de



puntualidad.

8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 60. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.

6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

7. 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.

Artículo 61. Sanciones.

Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:



1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 de ET. Así, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de las personas trabajadoras serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de las personas trabajadoras, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 63. Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen la persona trabajadora sancionada, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Otras disposiciones

Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan, a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella.



Por ello si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrán en conocimiento de los/as representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

### 1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

### 2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su



responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso:

3.1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas



por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

### 3.2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

### 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### 4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una



persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente la persona trabajadora
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.

ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

#### 4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y



hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicha área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

#### 5. Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

#### 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

##### 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

##### 6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la



persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

#### 6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por ésta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.



Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

#### 6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### 6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

#### 6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:



- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

#### 6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

#### 6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la



apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de



transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

**COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN:** en el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.P., se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical en la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora, tenga en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en los grupos profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.



**VIOLENCIA DE GÉNERO:** La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la persona trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

#### Disposición adicional primera

Conforme se establece en el artículo 51 del Convenio y como aclaración al mismo se manifiesta por las partes firmantes que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, a este fin las personas trabajadoras y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias.

#### Disposición adicional segunda

Anexos tablas salariales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 para el Convenio Provincial Agropecuario de Guadalajara.



## TABLAS SALARIALES AÑO 2021

GRUPO	SALARIO MES	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.214,52	32,22	17.003,21
II	1.038,60	32,22	14.540,34
III	1.005,67	32,22	14.079,38
IV	995,61	32,22	13.938,48
V	987,60	32,22	13.826,46

Plus asistencia día	1,296
---------------------	-------

## PERSONAL EVENTUAL: TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS

40 horas salario semanal	297,113
Salario día 5días a 8 horas.	59,421
salario día 5días y medio.	54,022
Salario Hora.	7,428
Hora extra.	13,006

Dieta completa	30,297
Media dieta	16,214
Plus distancia art 38	0,190
Plus distancia eventuales art 38	4,054

## TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	11,659	20,403	29,149	37,893	46,637	55,382
II	10,571	18,498	26,426	34,354	42,282	50,210
III	10,235	17,912	25,589	33,265	40,941	48,619
IV	10,132	17,732	25,330	32,929	40,527	48,127
V	10,052	17,592	25,131	32,669	40,209	47,748
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	64,126	72,872	81,614	90,359	99,104	107,849
II	58,139	66,065	73,994	81,922	89,847	97,778
III	56,292	63,971	71,645	79,322	86,999	94,675
IV	55,725	63,324	70,923	78,522	86,121	93,721
V	55,285	62,825	70,364	77,902	85,443	92,981
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	116,592	122,423	128,253	134,082	139,912	145,741
II	105,706	110,992	116,278	121,563	126,847	132,134
III	102,352	107,469	112,587	117,703	122,822	127,940
IV	101,318	106,383	111,450	116,517	121,582	126,649
V	100,519	105,547	110,573	115,598	120,625	125,650


**TABLAS SALARIALES 2022 (+3,5% SOBRE 2021)**

GRUPO	SALARIO MES	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.257,02	33,35	17.598,32
II	1.074,95	33,35	15.049,25
III	1.040,87	33,35	14.572,16
IV	1.030,45	33,35	14.426,32
V	1.022,17	33,35	14.310,39

Plus asistencia día NATURAL	1,34
-----------------------------	------

**PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS**

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	410,46	82,09	74,63	10,26	17,96
II	351,00	70,20	63,82	8,78	15,36
III	339,88	67,98	61,80	8,50	14,87
IV	336,47	67,29	61,18	8,41	14,72
V	326,40	65,28	59,35	8,16	14,28

Dieta completa	31,36
Media dieta	16,78
Plus distancia art 38	0,20
Plus distancia eventuales art 38	4,20

**TABLA DE ANTIGÜEDAD**

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,07	21,12	30,17	39,22	48,27	57,32
II	10,94	19,15	27,35	35,56	43,76	51,97
III	10,59	18,54	26,48	34,43	42,37	50,32
IV	10,49	18,35	26,22	34,08	41,95	49,81
V	10,40	18,21	26,01	33,81	41,62	49,42
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	66,37	75,42	84,47	93,52	102,57	111,62
II	60,17	68,38	76,58	84,79	93,02	101,20
III	58,26	66,21	74,15	82,10	90,04	97,99
IV	57,68	65,54	73,40	81,27	89,14	97,00
V	57,22	65,02	72,83	80,63	88,43	96,24
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	120,67	126,71	132,74	138,77	144,81	150,84
II	109,41	114,88	120,35	125,82	131,29	136,76
III	105,93	111,23	116,53	121,82	127,12	132,42
IV	104,86	110,11	115,35	120,59	125,84	131,08
V	104,04	109,24	114,44	119,64	124,85	130,05


**TABLAS SALARIALES 2023 (+2,50% SOBRE 2022)**

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.288,45	33,03	18.038,28
II	1.101,82	33,03	15.425,49
III	1.066,89	33,03	14.936,47
IV	1.056,21	33,03	14.786,98
V	1.047,72	33,03	14.668,15

Plus asistencia día NATURAL	1,37
-----------------------------	------

**PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS**

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	420,72	84,14	76,49	10,52	18,41
II	359,78	71,96	65,41	8,99	15,74
III	348,37	69,67	63,34	8,71	15,24
IV	344,89	68,98	62,71	8,62	15,09
V	334,56	66,91	60,83	8,36	14,64

Dieta completa	32,14
Media dieta	17,20
Plus distancia art 38	0,20
Plus distancia eventuales art 38	4,30

**TABLA DE ANTIGÜEDAD**

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,37	21,64	30,92	40,20	49,48	58,75
II	11,21	19,62	28,03	36,45	44,86	53,27
III	10,86	19,00	27,15	35,29	43,43	51,58
IV	10,75	18,81	26,87	34,93	42,99	51,06
V	10,66	18,66	26,66	34,66	42,66	50,65
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	68,03	77,31	86,58	95,86	105,14	114,41
II	61,68	70,09	78,50	86,91	95,22	103,73
III	59,72	67,87	76,01	84,15	92,29	100,44
IV	59,12	67,18	75,24	83,30	91,36	99,43
V	58,65	66,65	74,65	82,64	90,64	98,64
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	123,69	129,88	136,06	142,24	148,43	154,61
II	112,14	117,75	123,36	128,96	134,57	140,18
III	108,58	114,01	119,44	124,87	130,30	135,73
IV	107,49	112,86	118,23	123,61	128,98	134,36
V	106,64	111,97	117,30	122,64	127,97	133,30


**TABLAS SALARIALES 2024 (+2,25% SOBRE 2023)**

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.317,44	32,95	18.444,14
II	1.126,61	32,95	15.772,56
III	1.090,90	32,95	15.272,54
IV	1.079,98	32,95	15.119,69
V	1.071,30	32,95	14.998,18

Plus asistencia día NATURAL	1,41
-----------------------------	------

**PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS**

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	430,18	86,04	78,22	10,75	18,82
II	367,87	73,57	66,89	9,20	16,09
III	356,21	71,24	64,77	8,91	15,58
IV	352,65	70,53	64,12	8,82	15,43
V	349,81	69,96	63,60	8,75	15,30

Dieta completa	32,86
Media dieta	17,59
Plus distancia art 38	0,21
Plus distancia eventuales art 38	4,40

**TABLA DE ANTIGÜEDAD**

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,65	22,13	31,62	41,10	50,59	60,08
II	11,47	20,07	28,67	37,27	45,87	54,46
III	11,10	19,43	27,76	36,08	44,41	52,74
IV	10,99	19,23	27,48	35,72	43,96	52,21
V	10,90	19,08	27,26	35,44	43,62	51,79
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	69,56	79,05	88,53	98,02	107,50	116,99
II	63,07	71,66	80,26	88,86	97,44	106,06
III	61,06	69,39	77,72	86,04	94,37	102,70
IV	60,45	68,69	76,93	85,18	93,42	101,66
V	59,97	68,15	76,33	84,50	92,68	100,86
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	126,47	132,80	139,12	145,44	151,77	158,09
II	114,66	120,40	126,13	131,86	137,60	143,33
III	111,03	116,58	122,13	127,68	133,23	138,78
IV	109,90	115,40	120,90	126,39	131,89	137,38
V	109,04	114,49	119,94	125,39	130,85	136,30



## DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

### APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 23/2024 AL PRESUPUESTO GENERAL

---

**2414**

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 23 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 19 de julio 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 19 de julio de 2024. EL PRESIDENTE, José Luis Vega Pérez



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

### APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL USO DEL APARCAMIENTO CUBIERTO DE BICICLETAS

---

**2415**

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario, de fecha 23 de mayo de 2024, de aprobación inicial de la Ordenanza reguladora del uso del aparcamiento cubierto de bicicletas de Azuqueca de Henares, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, cuyo texto se transcribe a continuación:

#### << NORMAS DE USO DEL APARCAMIENTO CUBIERTO DE BICICLETAS DEL MUNICIPIO DE AZUQUECA DE HENARES

Título 1. Finalidad de las normas de uso.

Artículo 1. Naturaleza y finalidad del servicio. Objeto e instalaciones.

El aparcamiento de bicicletas del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares es un bien de dominio público destinado al servicio a la ciudadanía.

El presente documento tiene por finalidad la regulación, ordenación y control del uso común espacial y temporal del mismo.

Artículo 2. Titularidad y gestión de la prestación del servicio.

El gestor y titular del servicio del aparcamiento de bicicletas es el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares y es el responsable del control de los accesos al aparcamiento y de gestionar las altas de las personas usuarias del servicio vía web a través de <http://www.parkingverde.com/> o aplicación Pverde.

Título 2. Normas de uso.

Artículo 3. Personas usuarias.

Para proceder a la utilización vía telemática del parking de bicicletas se necesitará un teléfono móvil. El usuario deberá descargar gratuitamente la App PVERDE, disponible para dispositivos iOS y Android.

Podrán darse de alta como usuarios del servicio de aparcamiento las personas físicas mayores de edad o menores de 18 pero mayores de 14 bajo el amparo de su tutor/a legal. Se deberán registrar para el uso de la instalación a través de la aplicación Pverde o a través de la web <https://secure.parkingverde.com/>



#### Artículo 4. Procedimiento para darse de alta en el servicio.

El registro se realizará vía telemática con el uso de la aplicación gratuita Pverde o en la web <https://secure.parkingverde.com/>:

- Paso 1: Registro en el servicio (aportando datos de contacto) y aceptando las condiciones establecidas por este. Pverde comunicará el código de acceso personal.
- Paso 2: Registrar correctamente la bicicleta (aportando datos como color, marca, número de bastidor, breve descripción y fotografía).
- Paso 3: Darse de alta específicamente en el servicio de aparcamiento de bicicletas del aparcamiento seleccionado y aceptar las condiciones de uso particulares del servicio de recogida en este documento.

La comunicación con las personas usuarias será a través de la App o mediante correo electrónico.

El código de acceso facilitado durante el proceso de alta tiene carácter personal e intransferible.

El titular del derecho de aparcamiento no podrá transferir sus derechos adquiridos como consecuencia del alta del servicio y de la aceptación de las condiciones de acceso y utilización del servicio.

#### Artículo 5. Normas de uso.

- Estacionamiento: Las bicicletas deberán estacionarse dentro del espacio delimitado.
- Normas de seguridad: La persona usuaria deberá respetar todas las normas de uso del parking de acuerdo con la finalidad para el cual está diseñado y fabricado, siendo este el almacenamiento de bicicletas o patinete eléctrico - vehículo de movilidad personal.
- Uso responsable: La persona usuaria del parking deberá utilizarlo responsablemente con el debido cuidado para el adecuado servicio público, no se podrán alterar ni manipular los elementos que compone la instalación ni realizar acciones que los altere o dañe, no estando permitido su utilización para fin distinto al almacenamiento de bicicletas o patinete eléctrico - vehículo de movilidad personal.

Cualquier intervención que se deba efectuar sobre la instalación se llevará a cabo únicamente por personal cualificado.

- Indicaciones: Los usuarios de la instalación acatarán cualquier tipo de indicación que desde el Ayuntamiento se imparta para el cuidado y respeto de las instalaciones, todo ello con el fin de preservar el buen estado del parking.

#### Artículo 6. Horario de aparcamiento.

El horario de funcionamiento del aparcamiento es continuo y, por tanto, de 24 horas



al día todos los días del año.

El Ayuntamiento de Azuqueca de Henares podrá adaptar y modificar este horario por causas justificadas. No obstante, se comunicará a las personas usuarias cualquier modificación al respecto, por las vías detalladas anteriormente.

#### Artículo 7. Tiempo de uso.

El registro en el sistema de aparcamiento permitirá el estacionamiento gratuito de una bicicleta por un tiempo máximo de 24 horas consecutivas, con la excepción de si hay fin de semana de por medio, situación en la que el tiempo máximo será de 72 horas consecutivas. Esta limitación se establece para facilitar la rotación de los usuarios.

En el caso de exceder del máximo tiempo continuado establecido, se penalizará al usuario con días no hábiles para el servicio, a contar inmediatamente después de la retirada de la bicicleta.

#### Artículo 8. Penalizaciones por incumplimiento del uso horario.

Penalizaciones por la retirada de la bicicleta pasado el tiempo máximo permitido:

Hasta 12.00 horas adicionales	Penalización de 2 días
Entre 12.01 y 24.00 horas adicionales	Penalización de 4 días
Entre 24.01 y 72.00 horas adicionales	Penalización de 7 días
A partir de las 72.01 horas adicionales	Penalización de 30 días

El tiempo de utilización se determinará según los datos registrados en el parking y servirán para comprobar el periodo de uso.

#### Artículo 9. Baja del servicio.

La persona usuaria podrá darse de baja del servicio indicando voluntariamente su baja como usuario/a del servicio a través de la aplicación móvil o en la web <https://secure.parkingverde.com/>.

#### Artículo 10. Utilización del servicio.

Una vez descargada la aplicación y tras efectuar el registro como usuario/a, se seguirá el siguiente proceso:

1. Buscar y seleccionar el parking correspondiente pulsando sobre el botón circular con un icono de la bicicleta situado en la parte superior de la pantalla. La aplicación mostrará los parking más cercanos a nuestra ubicación.
2. A continuación, y una vez seleccionado el parking, se procederá a la apertura de la puerta, para lo cual existen tres opciones:
  - a. De forma telemática, a través de la aplicación:
    1. Pulsar el icono de la puerta que se desee abrir.
    2. Esperar a la apertura de puerta.
    3. Introducir la bicicleta o patinete eléctrico - vehículo de movilidad personal.



4. En caso necesario, seleccionar en la aplicación la opción “encender enchufe”. El tiempo de carga máximo será de una hora. Por razones de seguridad, el sistema interrumpirá la carga una vez transcurrido este periodo.
  5. Salir del aparcabicis y pulsar el icono “cerrar puerta” en la App, eligiendo la misma puerta que se haya elegido abrir.
- b. De forma física, introduciendo el código de usuario asignado en el momento de realizar el alta en la App en la botonera central del parking. Una vez introducido, se procederá de la misma forma que en la App pero con los iconos presentes en la botonera.
  - c. De forma telefónica: Contactando con la aplicación a través del número asignado al parking que aparece en la propia aplicación.

En cualquiera de las opciones de uso y una vez estacionada la bicicleta, la persona usuaria deberá asegurarse de que la puerta ha quedado correctamente cerrada tras el aparcamiento de la bicicleta o patinete eléctrico - vehículo de movilidad personal.

- Así mismo, para recoger la bicicleta será necesario identificarse a través de cualquiera de los sistemas de acceso anteriormente mencionados. Una vez recogida la bicicleta, la persona usuaria deberá cerrar el parking para finalizar el servicio. En caso contrario no se daría por finalizado el servicio y se podrían aplicar las penalizaciones correspondientes. Se recomienda hacer la comprobación oportuna a través de la App o de la web para confirmar que consta que la bicicleta ha sido retirada correctamente del aparcamiento.

El aparcabicis se encuentra equipado con un sensor de movimiento que detecta la presencia de personas en la zona de la puerta para evitar atrapamientos durante el cierre de la misma.

Se recomienda el candado de vehículos, así mismo, se recomienda el uso de candados con seguridad a partir de grado 3.

Los dispositivos de seguridad para el candado serán aportados por los usuarios/as.

La persona usuaria asume la obligación de identificarse cada vez que se accede al aparcamiento para aparcar o recoger su bicicleta y asumirá las posibles penalizaciones que se generen a partir de los datos que figuren en el sistema sobre el tiempo de estacionamiento.

La persona usuaria será la única responsable de los daños causados a terceros. No se podrá utilizar más de un aparcamiento simultáneamente por cada alta de servicio ni reservar una plaza concreta para cada persona usuaria dentro del aparcamiento.

La disponibilidad de plazas libres de aparcamiento queda sujeta al nivel de ocupación, de manera que no queda garantizada la disponibilidad de plazas libres en todo momento.

Únicamente se podrá aparcar una bicicleta por plaza y no estará permitido



enganchar cualquier otro accesorio fuera del encadenado. Los elementos incorporados a las bicicletas, como por ejemplo los destinados al transporte de niños/as o mercancías, no podrán aparcarse de manera independiente de la bicicleta ni ocupar un espacio destinado a otra bicicleta.

No se podrá reservar una plaza para las personas usuarias.

Dentro del espacio destinado al aparcamiento se deberá respetar la ordenación establecida.

La persona usuaria deberá responder ante el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares y ante otras personas usuarias de los daños y perjuicios que les cause por incumplimiento de las normas de uso. La persona usuaria será la única responsable del daño causado a terceros.

#### Artículo 11. Obligaciones de la persona usuaria.

La persona usuaria se compromete en cada ocasión que utiliza el servicio a:

- a. Hacer uso del servicio y de todos sus componentes con la máxima diligencia.
- b. No ceder el uso bajo ningún concepto a terceras personas ni familiares.
- c. Utilizar el aparcamiento exclusivamente con las bicicletas registradas de cada persona usuaria, conforme a lo establecido en este documento.
- d. Comunicar al prestador del servicio cualquier avería o daño que tenga el aparcamiento indicando el lugar y las condiciones en las que se encuentra.
- e. Responder personalmente de su correcta utilización y conservación desde el momento de entrada al aparcamiento hasta su salida después de la retirada de la bicicleta.
- f. Comprobar que el aparcamiento queda correctamente cerrado.
- g. Facilitar al personal autorizado o asignado a tal efecto o a las autoridades que así lo requieran: nombre, apellidos o detalles de su aparcamiento en el sistema.
- h. Asegurar que todos los datos facilitados en el servicio son ciertos y comunicar las modificaciones de los datos que se puedan producir.
- i. Conservar de manera segura las claves y los códigos de acceso al sistema.
- j. No pintar graffitis, dibujos o similares sobre ninguno de los elementos que constituyen el aparcamiento de bicicletas.

#### Artículo 12. Atención a los usuarios.

Las personas usuarias podrán dirigir sus consultas a Intelligent Parking S.L (PVerde) sobre incidencias que imposibilitan el acceso y el uso correcto del sistema de aparcamiento mediante envío de un mensaje de Whatsapp al número 628931367 del servicio Azuqueca Colabora o a través de la App, para el caso de incidencias relacionadas con el estado de conservación del aparcamiento de bicicletas.

Para cualquier reclamación sobre las condiciones y circunstancias que afecten a la prestación del servicio, la persona usuaria podrá dirigirse al Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.



La persona usuaria tiene derecho a ser informada a través de la web del Ayuntamiento, la App, mediante teléfono móvil, correo electrónico o redes sociales de las incidencias del servicio y formular las reclamaciones que considere pertinentes.

En el caso de modificaciones de las condiciones de uso incluidas en este documento será necesaria la aceptación de nuevas condiciones, vía App, pudiéndose dar de baja a la persona receptora del servicio en caso de no aceptar las condiciones previo los trámites oportunos. Se entenderán las condiciones aceptadas si, una vez comunicadas las nuevas condiciones, la persona usuaria hace uso del servicio.

Para consultas informativas generales y para obtener asesoramiento del proceso necesario para hacer uso del servicio los usuarios podrán ponerse en contacto con el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.

#### Artículo 13. Declaración responsable.

La persona dada de alta en el servicio declara ser mayor de edad y que conoce y acepta las presentes normas.

Las personas menores de 18 años pero mayores de 14 años podrán darse de alta como usuarios y hacer uso del servicio siempre bajo el amparo de su tutor/a legal. Para ello el tutor/a deberá gestionar el alta según las indicaciones de la App.

La persona usuaria declara que autoriza al Ayuntamiento a utilizar la App, el correo electrónico o el teléfono como sistema para comunicarse con ella.

La persona usuaria se compromete a que los vehículos con los que haga uso del servicio no se encuentren modificados o manipulados.

#### Artículo 14. Daños.

El alta del servicio en el aparcamiento de bicicletas no implica el deber de vigilancia y custodia de las bicicletas aparcadas. La utilización del aparcamiento seguro será por cuenta y riesgo de la persona usuaria.

Los daños causados a la instalación por las personas usuarias serán abonados conforme a la tasación que realicen los técnicos del Ayuntamiento. De no proceder al pago voluntario, se exigirá por vía de apremio.

#### Título 3. Inspección, competencia, procedimiento y régimen sancionador.

#### Artículo 15. Potestad de inspección.

El Ayuntamiento tiene la facultad de inspeccionar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento.

La Policía Local será competente de cuidar del cumplimiento del presente documento.

La contravención o incumplimiento de los deberes, prohibiciones o limitaciones



establecidas en el presente documento, así como las disposiciones que en su desarrollo se dicten por la Alcaldía, tendrán la consideración de infracción; correspondiendo a la Policía Local ejercer las funciones de inspección y denuncia de las infracciones del presente documento.

#### Artículo 16. Mantenimiento de la instalación.

El Ayuntamiento, como dueño y propiedad del parking cubierto de bicicletas, posee la potestad para la realización del mantenimiento, limpieza y adecuación de la instalación.

Conforme a la periodicidad propuesta por las delegaciones de gestión de la instalación, se podrá notificar a los usuarios con al menos 48 horas de antelación, la jornada habilitada para su mantenimiento y la no disponibilidad del parking hasta que finalice la labor. La comunicación se podrá realizar por cualquiera de las siguientes vías: web del Ayuntamiento, App, mediante teléfono móvil, correo electrónico o redes sociales.

#### Artículo 17. Competencia y procedimiento sancionador.

El órgano competente para iniciar y resolver el procedimiento sancionador será la Alcaldía - Presidencia del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares o la Concejalía en la que se haya delegado dicha competencia, previa incoación del oportuno expediente

El procedimiento sancionador se sustanciará con arreglo a lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común. >>

Contra el presente Acuerdo, 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 siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Azuqueca de Henares, a 18 de julio de 2024. Fdo. El Alcalde. D. Miguel Óscar Aparicio de Lucas

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

**ACTUACIONES JUDICIALES****2416**

Expediente n.º:1077/2024

Notificación a los Interesados

Procedimiento: Actuaciones Judiciales

Interesado: Juzgado Contencioso Administrativo nº 1 de Guadalajara

DON JESÚS CABALLERO DEL CASTILLO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE FONTANAR;

HACE SABER: Que por M.R.B ha interpuesto ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Guadalajara, recurso contencioso administrativo, procedimiento abreviado 130/2024, N.I.G.: 19130 45 3 2024 0000195, contra la resolución de fecha 02 de abril de 2024 dictada en expediente 554/2024 sobre Administración Tributaria.

Lo que le traslado para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con lo dispuesto en el art. 49 de la Ley de la Jurisdicción contencioso Administrativa (Ley 29/98, de 13 de julio), en relación con los arts. 40 al 43 de la Ley 39/15, se procede a notificar a cuantos sean interesados en el procedimiento, mediante publicación del Acuerdo en el BOP, se emplaza a todos los posibles interesados para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días, mediante abogado y procurador, o sólo con abogado con poder a efecto, haciéndoles saber que de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento en Fontanar.

En Fontanar, a 17 de julio de 2024. Fdo.: El Alcalde, D. Jesús Caballero del Castillo.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FUENTEELSAZ

### MODIFICACION DE CREDITO 1-2024

---

**2417**

Acuerdo del Pleno de fecha 9/07/2024 de la entidad de Fuentelsaz por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito Extraordinario financiado con remanente de tesorería para gastos generales.

#### TEXTO

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 9/07/2024 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos financiado por remanente de tesorería para gastos generales.

Aprobado inicialmente el expediente Crédito Extraordinario financiado mediante remanentes de tesorería para gastos generales, por Acuerdo del Pleno de fecha 9/07/2024, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad [<http://fuentelsaz.sedelectronica.es>].

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

Fuentelsaz a 16 de julio de 2024 El Alcalde D. Jose Luis Sánchez Carrasco



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS 2024

---

**2419**

CÓDIGO BDNS: 775522

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primera. Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es regular la concesión de subvenciones para el fomento del empleo local y facilitar la inclusión de personas especialmente vulnerables en el mercado de trabajo a través de actuaciones diversas que contemplan iniciativas de información, orientación e inserción laboral.

Segunda. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones las entidades sin ánimo de lucro que con carácter previo a la publicación de esta convocatoria tengan suscrito Acuerdo de Colaboración con el Ayuntamiento para la promoción del empleo de personas que se encuentran en riesgo o en situación de emergencia social y acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan dirigidas al acompañamiento de las personas desempleadas en procesos de inserción laboral. En ningún caso deberán concurrir en las mismas ninguna de las circunstancias excluyentes señaladas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Tercera. Bases reguladoras

Ley 38/2003 General de Subvenciones y disposiciones concordantes de aplicación y Ordenanza General de Subvenciones Públicas otorgadas por el Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara y sus Organismos Autónomos. BOP de Guadalajara núm. 32, del lunes, 14 de marzo de 2016 (<https://boletin.dguadalajara.es>). La convocatoria completa figura en la web municipal: <https://www.guadalajara.es>

Cuarta. Cuantía de la subvención.

La cuantía de la subvención será:

- Por cada inserción laboral a tiempo completo como máximo de 7.000,00 euros o lo



que corresponda proporcionalmente a la jornada parcial en función del n.º de horas, sin que pueda ésta ser inferior al 50%.

- Por las acciones descritas en la Base Cuarta b) y c) serán como máximo de 3.000,00 euros y estará en relación con el número de inserciones previstas, siendo como máximo el 5% del importe total de la subvención que les correspondiera por contrataciones.

Quinta. Procedimiento de concesión y resolución de solicitudes.

La resolución de concesión o denegación de las subvenciones corresponderá a la Junta de Gobierno Local, a propuesta de la Concejalía con competencias en materia de Empleo.

Sexta. Plazo de presentación de solicitudes.

Deberán presentarse a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Guadalajara en los diez días naturales siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 18 de julio de 2024. El 2º Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Guadalajara, Alfonso Esteban Señor



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### APROBACIÓN DE LA MATRÍCULA DE CONTRIBUYENTES DE LAS TASAS POR PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y ALCANTARILLADO CORRESPONDIENTES AL SEGUNDO TRIMESTRE DEL EJERCICIO 2024

**2418**

Aprobada la matrícula de contribuyentes de las Tasas por Prestación de los Servicios de Agua y Alcantarillado correspondientes al segundo trimestre del ejercicio 2024, se procede a la publicación del presente anuncio que producirá los efectos de notificación de las liquidaciones contenidas en las mismas, a los fines previstos en el artículo 223.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Podrá interponerse contra dichas liquidaciones recurso de reposición previo a la vía económico administrativa ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo de un mes desde la finalización del período voluntario de pago. Alternativamente podrá interponer directamente reclamación económico administrativa ante la Junta Municipal de Reclamaciones Económico-Administrativas en el mismo plazo de un mes. En caso de optar por la interposición del recurso de reposición previo a la vía económico administrativa, contra su desestimación expresa o presunta podrá interponerse la reclamación económico administrativa ante la Junta Municipal de Reclamaciones Económico-Administrativas en el plazo de un mes.

Periodo de pago:

Pago en periodo voluntario: En aplicación del art. 62.3 del citado texto legal, queda fijado el siguiente plazo de ingreso en período voluntario de las Tasas por Prestación de los Servicios de Agua y Alcantarillado del segundo trimestre del ejercicio 2024:

Del 5 de agosto al 7 de octubre de 2024.

Pago en periodo ejecutivo: Transcurridos los plazos anteriormente señalados, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio del 20%, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan. No obstante este recargo será del 5% una vez vencido el periodo en voluntaria hasta la notificación de la providencia de apremio, y, se cobrará el recargo de apremio reducido del 10% desde la notificación de la providencia de apremio hasta la finalización del plazo marcado por el artículo 62.5 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre.

Guadalajara, 17 de julio de 2024.- LA DIRECTORA DE LA OFICINA TRIBUTARIA.- Fdo.-  
D<sup>a</sup> Laura Martínez Romero



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

### DELEGACIÓN DEL ALCALDE EN EL PRIMER TENIENTE DE ALCALDE

**2420**

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente Delegación de Competencias del Alcalde se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

“A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Informe-Propuesta de Secretaría	18/07/2024	

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en los artículos 9.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y 43 a 45, 114 a 118, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

#### RESUELVO

PRIMERO. Delegar en el Primer Teniente de Alcalde D. Rafael Alonso Teruel, entre los días 5 y 11 de agosto de 2024, ambos incluidos, el ejercicio de las atribuciones de la Alcaldía delegables conforme al artículo 21 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, excepto las recogidas en el punto 3 del citado artículo.

SEGUNDO. Imponer al delegado la obligación de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

TERCERO. Establecer que los actos dictados por el delegado en ejercicio de las atribuciones que le han sido delegadas deben indicar expresamente esta circunstancia y que se considerarán dictados por la Alcaldía de este Ayuntamiento.

En consecuencia, corresponderá a esta Alcaldía la competencia para la resolución de los recursos de reposición contra los actos dictados por el órgano delegado.

CUARTO. Comunicar la presente resolución al delegado.



QUINTO. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Sede electrónica del Ayuntamiento.

SEXTO. Dar cuenta al Pleno de la Corporación, en la primera sesión que éste celebre, del contenido de la delegación.

SÉPTIMO. Aplicar, respecto a todo lo no previsto expresamente en la presente resolución, las reglas que para la delegación de competencias del Alcalde se prevén en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.”

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

Illana, a 18 de julio de 2024, El Alcalde, Fdo.: Francisco Javier Pérez del Saz



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE QUER

APROBACION BASES DE BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS PROFESIONALES PARA LUDOTECA, CAMPAMENTOS DE VERANO Y DIAS SUELTOS.

---

**2421**

PRIMERO. Objeto de la Convocatoria

Es objeto de las presentes bases la creación de una bolsa de Trabajo de empleo temporal para la prestación de servicios lúdico-educativos a las niñas, niños y jóvenes de la localidad , servicios cuyo objeto es la impartición de cursos y talleres y juegos sobre las siguientes materias: actividades manuales, lúdicas, escénicas y pedagógicas cumpliendo con las garantías sanitarias, así como con la normativa que le sea de aplicación. La contratación MONITORES/AS DE CUIDADOS CON DESTINO AL DESARROLLO DEL “PLAN CORRESPONSABLES” para actuaciones orientadas a facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos del municipio de Quer.

- Modalidad de contratación: laboral / temporal .

Esta convocatoria se dicta en cumplimiento de lo previsto en el artículo 48 de la Ley 4/2011 de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla la Mancha.

La jornada de trabajo será determinada por la concejalía , en el horario que se determine atendiendo a las necesidades del servicio, pudiendo establecerse horario de mañana y/o tarde, así como turnos de trabajo que garanticen la calidad y efectividad del servicio público prestado, respetando en todo caso las disponibilidades presupuestarias municipales y resultando obligatoria su asunción por parte del trabajador/es afectos, sin que ello suponga modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

La bolsa de empleo tendrá una vigencia no superior de tres (3) años, a contar a partir de la publicación del resultado de la selección. Depende de la demanda del servicio y de las disponibilidades presupuestarias y subvención de las Administraciones, en su caso.

Las presentes bases serán publicadas en el Boletín Oficial de Guadalajara así como en el Tablón electrónico municipal. Los sucesivos anuncios relativos al procedimiento selectivo serán objeto de publicación a través del Tablón electrónico municipal

SEGUNDO. Condiciones de Admisión de Aspirantes

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos



establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ser español/a, nacional de un país miembro de la Unión Europea o cualquiera de aquellos Estados a los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores/as en los términos en los que éste haya sido definitivo en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, o extranjero/a residente legal de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero

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

c) Tener cumplidos dieciseis 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.

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

e) Poseer alguna de las siguientes titulaciones:

- Técnica/o Superior o Grado en Educación Infantil o Primaria.
- Técnica/o Superior en Animación Sociocultural y Turística.
- Técnica/o Superior en Enseñanza y Animación Socio Deportiva.
- Técnica/o Superior en Integración social.
- Monitoras/es de ocio y tiempo libre.
- Auxiliar de Educación Infantil y Jardín de Infancia.

Todos los requisitos deberán reunirse por los/as aspirantes a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias y deberán mantenerse en el momento de la contratación, para lo cual la Administración se reserva el derecho de comprobar la veracidad de estos

(La titulación se acreditará mediante copia compulsada del correspondiente título.)



Se presenta junto con la instancia.

Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan el carácter general, deberán justificarse por el interesado. Igualmente, en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación

f) El personal seleccionado deberá aportar con carácter previo a su contratación el certificado de inexistencia de antecedentes por delitos de naturaleza sexual, así como el certificado negativo de antecedentes penales relacionados con delitos contra la infancia. No se presenta junto con la instancia.

#### TERCERO. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes (Anexo I) requiriendo tomar parte en el correspondiente proceso de selección, en las que las personas aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, las bases íntegras se publicarán igualmente en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://QUER.sedelectronica.es>]

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte, compulsados.
- Los documentos acreditativos de la titulación exigida en la convocatoria así como de los méritos y circunstancias alegados que deban ser valorados, compulsados

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

#### CUARTO. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de 15 días naturales declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://quer.sedelectronica.es>], se señalará un plazo de 5 días hábiles para subsanación. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento



[<http://quer.sedelectronica.es>]

#### QUINTO. Tribunal Calificador

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La Comisión de valoración estará compuesta por los siguientes miembros:

Presidente: Funcionario/a de Quer. Secretario: Secretario-Interventor del Ayuntamiento de QUER(Guadalajara) y por tres vocales más suplentes.
---

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesoras y asesores especialistas, para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal.

La abstención y recusación de las personas que conforman el 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.

#### SEXTO. Sistema de Selección y Desarrollo del Proceso

##### PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO

a) Formación y titulación: hasta un máximo de 4 puntos.

Titulación (máximo 2 puntos)

- Técnica/o Superior o Grado en Educación Infantil o Primaria. 1 punto
- Técnica/o Superior en Animación Sociocultural y Turística. 1 punto.
- Técnica/o Superior en Enseñanza y Animación Socio Deportiva. 1 punto
- Técnica/o Superior en Integración social. 1 punto
- Monitoras/es de ocio y tiempo libre. 1 punto
- Auxiliar de Educación Infantil y Jardín de Infancia. 1 punto.

La titulación que sirve como requisito de entrada no se valora en este apartado de titulación.

Formación (máximo 2 puntos)



Solamente se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido impartidos u organizados por entidades u organismos públicos, u homologados por éstos, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la Bolsa de Trabajo convocada, cuya aptitud o superación se acredite mediante certificación o diploma expedido al efecto .

-De 20 a 39 horas: 0,025 puntos, hasta un máximo de 1 punto.

-De 40 a 59 horas: 0,05 puntos, hasta un máximo de 1,50 puntos

-Más de 60 horas: 0,1 punto, hasta un máximo de 2 puntos

Las titulaciones se acreditarán mediante copia compulsada del correspondiente título.

b) Experiencia: hasta un máximo de 6 puntos.

- Experiencia profesional en puesto de trabajo igual o similar al que es objeto la convocatoria en entidades públicas: 0,25 por mes trabajado hasta un máximo de 4 puntos.

- Experiencia profesional en puesto de trabajo igual o similar al que es objeto la convocatoria en entidades privadas: 0,15 por mes trabajado hasta un máximo de 2 puntos.

El cómputo de los meses se hará por meses completos no puntuándose fracciones de los mismos. Por mes completo se entenderán treinta días naturales y a estos efectos se computará la suma de todos los periodos prestados, pero no se computará o sumarán los días que resten después del cálculo.

La acreditación de los méritos precedentes se efectuará cuando se trate de servicios prestados a la Administración Pública, mediante cualquiera de los siguientes documentos:

- Contrato laboral o certificado en la que conste la fecha de nombramiento o toma de posesión y la fecha hasta la cual se desempeña el puesto.
- Certificado emitido por la Secretaría de la Administración competente comprensivo de la duración efectiva de la relación laboral o certificado de la vida laboral expedido por la Seguridad Social.

Cuando se trate de servicios prestados en empresa privada se requerirá el contrato laboral, donde conste que la categoría y calificación profesional del trabajo realizado e Informe de la Vida Laboral actualizado expedido por la Seguridad Social.

En caso de empate en la puntuación de dos o más aspirantes, el orden de prelación entre los/as mismos/as se determinará en función del número de meses trabajados en el sector público. En caso de persistir el empate, el Tribunal de Selección resolverá por medio de sorteo.

No computará como experiencia los contratos de beca o prácticas entre entidades



universitarias y empresas y/o entidades públicas.

A efectos de acreditación de la formación, sólo serán valorables los certificados/títulos expedidos por Administraciones Públicas, Universidades públicas y privadas, Colegios Profesionales y otras entidades privadas avaladas por instituciones públicas.

No se valorarán como méritos aquellos títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

No serán objeto de valoración los contratos que no figuren en el certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social ni cuando no se aporte en el expediente esta certificación (hoja de vida laboral) junto con los contratos correspondientes a los méritos que se alegan.

En ningún caso, y respecto a ninguno de los/as aspirantes presentados/as, podrá presumir el Tribunal la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de instancias, salvo causas de fuerza mayor alegadas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo de la exclusiva responsabilidad del/a aspirante la falta o defecto en la acreditación de los méritos por alegados que impida al Tribunal su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los/as aspirantes.

La puntuación máxima a obtener de las dos clases de méritos será de 10 puntos.

#### SEPTIMO. Relación de personas aprobadas, Acreditación de Requisitos Exigidos y Formalización del Contrato

Una vez terminada la calificación de los/as aspirantes, el Tribunal publicará por orden de puntuación los resultados obtenidos por los/as candidatos/as en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en la página web. Dicha relación se elevará al Presidente de la Corporación.

Los/as aspirantes llamados/as de la bolsa de Trabajo aportarán ante la Administración (Secretaría de la Corporación), dentro del plazo de cinco días naturales desde que se publican en el tablón de edictos del Ayuntamiento los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

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 nombrados/as, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria .(Anexo II) Se establece un periodo de prueba de un mes que se iniciará una vez que la persona propuesta se haya incorporado al puesto de trabajo.



#### OCTAVO. Constitución de bolsa de empleo

Se constituirá una bolsa de empleo con las personas que superen el proceso de selección y podrá ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios. La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida. El orden de llamamiento de las personas aspirantes inscritas en la bolsa en este Ayuntamiento será por: Llamamiento a la primera persona aspirante disponible de la lista Tendrá preferencia la persona aspirante que figura en primer lugar de la lista de orden de la bolsa La renuncia inicial a una oferta de trabajo, o la renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de Trabajo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la Bolsa de Trabajo:

— Estar en situación de Alta, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino. (Acreditación mediante contrato de trabajo o acta de toma de posesión e informe de vida laboral en ambos casos) .

— Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por personal facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses.

La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada. Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento. Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica, la telegráfica con acuse de recibo o el correo electrónico con acuse de recepción, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente.

Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto. Quedará anotación escrita de lo que se indica en este número en el servicio correspondiente. La persona integrante de la Bolsa de Trabajo que reciba propuesta de oferta de trabajo, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

Serán causa de baja en dicha bolsa las siguientes circunstancias:

En el supuesto de que un/a aspirante rechazara una oferta de empleo sin causa justificada.

Quienes renuncien a una contratación después de haberse comprometido a realizarlo; o dejen su puesto de trabajo una vez haya sido contratado.



La no presentación de la documentación necesaria para la formalización de su contrato.

La demostración de falsedad sobre los datos reflejados en la solicitud.

NOVENO.- Vigencia de la Bolsa.

La duración máxima de la Bolsa de Empleo para la contratación de trabajadores es de 3 años .

Se establecerá un turno de reserva o Bolsa de Trabajo, en función de las puntuaciones obtenidas por los/as aspirantes, que se utilizará en el caso de sustitución por ausencia, vacante o enfermedad de la persona titular del puesto de trabajo, en virtud de la cual la Alcaldía podrá dictar resolución que permita ocupar la plaza, de darse dichas circunstancias.

DÉCIMO. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por las interesadas o interesados 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 o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario de Administración Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.



ANEXO I SOLICITUD PARA TOMAR PARTE EN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS PROFESIONALES PARA LUDOTECA, CAMPAMENTOS DE VERANO Y DIAS SUELTO
Nombre:
Apellidos :
DNI:
Fecha de nacimiento:
Teléfono:
Con domicilio en Calle, numero , piso y letra.
Código Postal
Localidad
Provincia
Correo electrónico a efectos de notificaciones de esta Administración:

DATOS ACADÉMICOS DE LA PERSONA ASPIRANTE:
Titulación que posee:
- Fecha de expedición del Título:
Centro de expedición:

MÉRITOS ALEGADOS POR LA PERSONA ASPIRANTE:
--

La persona solicitante declara ser ciertos todos los datos consignados en la presente instancia y que posee todos los requisitos exigidos en las Bases para acceder a la presente convocatoria. En QUER a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año 2024. Firma,



## ANEXO II DECLARACIÓN RESPONSABLE

## DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ASPIRANTE:

Nombre:
Apellidos :
DNI:
Fecha de nacimiento:
Teléfono:
Con domicilio en Calle, numero , piso y letra.
Código Postal
Localidad
Provincia
Correo electrónico a efectos de notificaciones de esta Administración:

## DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD:

1. Que no me han separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Publicas, ni me han inhabilitado para el desempeño de funciones públicas
- 2.- Que no estoy incurso/o en causa de incompatibilidad de las establecidas en la Legislación Vigente.
- 3.- Que reúno los requisitos necesarios para la obtención de certificado de inexistencia de antecedentes por delitos de naturaleza sexual, así como el certificado negativo de antecedentes penales relacionados con delitos contra la infancia.

QUERa \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

Firma

En Quer a 17 de julio de 2024. El Alcalde-Presidente. Fdo.: José Miguel Benítez Moreno.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ROBLEDILLO DE MOHERNANDO

### APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DEL TÍTULO VI DE LA ORDENANZA REGULADORA DE ESPECTÁCULOS TAURINOS POPULARES

**2422**

Se hace público a los efectos de los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, el texto íntegro de la ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE ESPECTÁCULOS TAURINOS POPULARES DEL MUNICIPIO DE ROBLEDILLO DE MOHERNANDO, cuyo Título VI, ha sido modificado por acuerdo de Pleno de fecha 29 de mayo de 2024 al objeto de incluir tres planes de encierro alternativos que eviten su continua modificación en cuanto a este extremo, y con el fin de asegurar la continuidad de los espectáculos taurinos populares de Robledillo de Mohernando como parte importante de la tradición, cultura e identidad del pueblo. Dicho acuerdo ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones al mismo durante el plazo de exposición pública.

Debido a esta modificación se altera también la numeración del articulado del Título VII que pasa de sus anteriores artículos 34, 35 y 36 a los actuales 44, 45 y 46 manteniendo su regulación anterior y el Título VIII que pasa de su anterior artículo 37 al actual 47 manteniendo igualmente su anterior regulación. Por ello, para mayor seguridad jurídica, se publica el texto completo de la Ordenanza con sus modificaciones incluidas.

#### ORDENANZA REGULADORA DE ESPECTÁCULOS TAURINOS POPULARES DEL MUNICIPIO DE ROBLEDILLO DE MOHERNANDO

##### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

###### ARTÍCULO 1.- Fundamento Legal

El Ayuntamiento de Robledillo de Mohernando dicta la presente ordenanza en virtud de las competencias que le atribuye la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 60/2016, de 11 de octubre de 2016, por el que se modifica el Reglamento de los Festejos Taurinos Populares de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto 38/2013, de 11 de julio.

###### ARTÍCULO 2.- Objeto

La presente Ordenanza tiene por objeto la regulación de los festejos taurinos



populares que se celebran en el municipio de Robledillo de Mohernando durante las fiestas patronales.

A los efectos de la presente ordenanza se entenderá por festejos taurinos populares, aquellos festejos tradicionales en los que se conducen, corren o torear reses de la raza bovina de lidia, sin que la muerte del animal pueda producirse en presencia del público.

Asimismo, se entiende por ciclo de festejos, el conjunto de festejos taurinos que de forma sucesiva se vayan celebrando, durante seis días naturales consecutivos como máximo, en la misma localidad, de acuerdo con la tradición del lugar, pudiendo interrumpirse el mismo con autorización de los veterinarios de servicio.

Se entiende por festejos taurinos populares encadenados los que se celebran en el mismo día.

### ARTÍCULO 3.- Clasificación de los Espectáculos Taurinos

Según lo establecido en el artículo 2 del Reglamento de los Festejos Taurinos Populares de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto 38/2013, de 11 de julio, los espectáculos taurinos populares se clasifican en encierros de reses por vías urbanas, encierros de reses por el campo y suelta de reses.

Se entenderá por encierro tradicional de reses por vías urbanas la conducción, por dichas vías y a pie, de reses de la raza bovina de lidia desde el lugar de la suelta hasta la plaza de toros o recinto cerrado, con independencia de que vayan a ser lidiadas o participen en otro festejo posterior, de conformidad con lo reglamentariamente establecido.

Se entenderá por encierro tradicional de reses por el campo el festejo consistente, en todo o en parte, en el traslado o conducción del ganado a pie desde la zona de inicio a otro lugar previamente determinado en el campo, para su posterior encierro en un lugar apropiado.

Se entenderá por suelta de reses, el festejo consistente en correr o torear reses por el público en una plaza o recinto cerrado. Con ocasión de la suelta de reses podrán celebrarse concursos y exhibiciones populares consistentes en la ejecución de saltos, cambios, quiebras y recortes a las reses a cuerpo limpio o en la colocación de anillas en los cuernos de las mismas.

### ARTÍCULO 4.- Espectáculos Prohibidos

Quedan prohibidos los festejos taurinos populares no incluidos en las categorías contempladas en el artículo 3 de la presente Ordenanza, y en todo caso, se prohíben aquellos festejos taurinos que impliquen maltrato a las reses y, especialmente, los siguientes:

a) Los consistentes en embolar a las reses, prendiendo fuego al material o sustancia con que se ha realizado el embolado, o en sujetar antorchas o elementos similares a sus cuernos.



b) Los consistentes en atar a las reses a un punto fijo, con maromas, sogas o de cualquier otra forma.

#### ARTÍCULO 5.- Condiciones de las Instalaciones

Las instalaciones y los elementos estructurales de protección, cierre y delimitación deberán impedir, en todo caso, el paso de las reses y servirán como elemento de protección y refugio a participantes y espectadores. A tales efectos, la anchura de los huecos deberá ser conocida por participantes y espectadores por medio de carteles colocados en el lugar o lugares de celebración del festejo.

En todo caso, el recorrido del festejo deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Deberán cegarse por la parte exterior del vallado los tramos curvos donde exista excesiva luz o grave peligro de colisión de las reses contra el vallado.

b) Tanto en los tramos de pronunciada curvatura como en los curvos a los que se acceda con velocidad elevada, deberá quedar suficientemente garantizada la seguridad tanto de los participantes como de las reses frente a colisiones y deslizamientos.

c) El festejo finalizará en la plaza de toros permanente del municipio de Robledillo de Mohernando, por lo que deberán instalarse en el vallado próximo al túnel de acceso y en éste, vías de evacuación que permitan la salida de participantes en caso de obstrucción.

d) Con el fin de facilitar una rápida entrada de las reses, la dimensión mínima de las puertas de chiqueros de las plazas o recintos en que finalicen los encierros será de 2 metros de alto por 1,35 metros de ancho.

#### ARTÍCULO 6.- Condiciones de las Reses

La edad de las reses en los festejos taurinos populares no será superior a seis años, si fuesen machos, ni a doce años, si fuesen hembras, entendiéndose que el año de edad de las reses finaliza el último día del mes de su nacimiento, contabilizándose como primer año de edad el que transcurre a partir del nacimiento de la res según refleje el certificado de nacimiento del Libro Genealógico de la Raza Bovina de Lidia. En los concursos que se puedan celebrar con ocasión de una suelta de reses autorizada, la edad de las reses no será superior a los treinta y seis meses, salvo que se trate de concursos de recortes cuyo reglamento exija una determinada experiencia o cualificación previa a los participantes, en cuyo caso la edad de las reses no será superior a los seis años si estas fuesen machos.

Con excepción de aquellos festejos en los que las reses vayan a ser lidiadas posteriormente, se observarán las siguientes reglas sobre los cuernos de las mismas:

a) En los encierros de reses por vías urbanas que se desarrollen desde el lugar de la suelta hasta una plaza de toros permanente, así como en los declarados de interés turístico regional, los cuernos de los machos podrán estar en puntas. En los



concursos de recortes, cuando su reglamento exija una determinada experiencia o cualificación previa a los participantes, los cuernos de los machos podrán estar en puntas.

b) En los demás encierros y en las sueltas de reses, los cuernos de los machos estarán claramente despuntados y afeitados.

c) En las sueltas de reses los cuernos de las hembras podrán estar en puntas, salvo en los casos de celebración de concursos con ocasión de la suelta de reses.

d) En todo caso, la merma de las defensas de las reses no podrá afectar a la parte cavernosa o saliente óseo del cuerno, realizándose sobre la parte maciza o pitón del mismo.

#### ARTÍCULO 7-. Reconocimiento Previo de Reses

No se celebrará ningún festejo taurino popular sin un reconocimiento previo de las reses por los veterinarios de servicio.

En los casos en los que el reconocimiento previo no pueda efectuarse por falta de seguridad y contención de las instalaciones de manejo y corrales, el ganadero titular de origen de los animales, su representante o, en ausencia de ambos, el empresario del festejo, entregará una declaración responsable al delegado gubernativo, con los efectos reconocidos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que los animales cumplen con los requisitos zosanitarios y zootécnicos exigibles, los cuáles serán valorados por el veterinario de servicio durante el transcurso del festejo. En ausencia de dicha declaración responsable, los efectos serán suspensivos para la celebración del festejo, salvo que el presidente, bajo su responsabilidad, dictamine lo contrario.

Los veterinarios de servicio de los festejos serán nombrados por el Delegado Provincial de La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, entre los integrantes de la lista de profesionales propuesta por el colegio profesional de veterinarios de la provincia donde se celebre el festejo. Esta lista será publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el primer trimestre de cada año.

El número de veterinarios que se debe nombrar será de dos, salvo que en el festejo popular intervenga una sola res, en cuyo caso deberá nombrarse a un único veterinario.

Salvo para reses que vayan a ser lidiadas posteriormente y en el mismo día, el reconocimiento se verificará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) El ganadero, su representante, el transportista o el empresario del espectáculo, antes de iniciarse el reconocimiento, y en presencia del presidente, entregará a los veterinarios de servicio el certificado de nacimiento de las reses, los documentos de identificación bovina y el certificado oficial del movimiento y demás documentación sanitaria que ampara su traslado y sea requerida por su normativa sustantiva.



b) El veterinario de servicio reconocerá, documental y físicamente, las reses con el fin de determinar su estado sanitario, su identificación en relación con el certificado de nacimiento expedido sobre la base de los datos obrantes en el Libro Genealógico de la Raza Bovina de Lidia, su correspondencia con el documento de identificación bovina y el reflejo de los números de crotales de los animales en el certificado oficial del movimiento, así como el cumplimiento de los requisitos señalados en este reglamento. Comprobará especialmente que el estado de las astas de las reses de lidia es conforme a lo previsto en el artículo 6 de esta ordenanza.

c) El veterinario de servicio emitirá certificación del reconocimiento realizado, en la que se haga constar expresamente si la res es aceptada o rechazada, que deberá ser remitida por el delegado gubernativo a la Delegación Provincial de la Junta de comunidades de Castilla La Mancha c en los dos días hábiles siguientes a su práctica.

Realizado el reconocimiento y emitida la certificación por el veterinario de servicio, el presidente podrá, por razones de seguridad pública justificadas y excepcionales, resolver la no participación de la res en el festejo, oídos los veterinarios de servicio y el delegado gubernativo.

#### ARTÍCULO 8.- Sacrificio de las Reses

Se dará muerte en local autorizado para su sacrificio o en las mismas instalaciones donde se celebre el festejo, a las reses conducidas, corridas o toreadas en los encierros o sueltas.

En caso de sacrificio en las mismas instalaciones, será realizado por el director de lidia o profesionales expertos en quien delegue, usando el muelco u otra instalación de contención de las reses que otorgue seguridad y eficacia a las operaciones. En cualquier caso, el plazo máximo será de doce horas a contar desde la finalización del festejo y, a ser posible, de forma inmediata, en un lugar idóneo, aislado de la vista del público y con la exclusiva asistencia de los veterinarios de servicio, del personal necesario de manejo para llevarlo a cabo y del delegado gubernativo, que diligenciará el correspondiente certificado de nacimiento para proceder a su baja en el Libro Genealógico de la Raza Bovina de Lidia.

Cuando se trate de un ciclo de festejos o de festejos en los que las reses vayan a ser lidiadas posteriormente, el sacrificio deberá producirse, en todo caso, inmediatamente tras la finalización de dicho ciclo o lidia. Los veterinarios de servicio habrán de comprobar, con anterioridad a la celebración de cada uno de los festejos que integren el ciclo, que las reses no se han inutilizado y resultan aptas para su participación en aquél, quedando prohibido, en caso contrario, su concurso en el mismo.

#### ARTÍCULO 9.- Prohibición del Maltrato

Queda prohibido en todos los festejos taurinos populares herir, pinchar, golpear o tratar cruelmente a las reses. Dentro del trato cruel, se entiende además, el lanzamiento de objetos o la alteración de cualquiera de los sentidos de la res, aunque no medie contacto físico con ella.



#### ARTÍCULO 10.- Condiciones Sanitarias

El equipo médico-quirúrgico deberá estar presente y disponible desde una hora antes del comienzo del festejo taurino popular y durante todo el tiempo que dure el mismo.

El jefe del equipo médico-quirúrgico y responsable directo del servicio podrá ser cualquiera de los licenciados en medicina y cirugía con especialidad en cirugía general o traumatología presentes en el festejo y deberá coincidir con el identificado en la solicitud de autorización del festejo.

El jefe del equipo médico-quirúrgico es el encargado de gestionar y coordinar a todo el servicio médico-quirúrgico, deberá informar de la celebración del festejo al centro de salud con atención continuada más cercano así como al centro hospitalario de referencia y deberá certificar, como mínimo con una hora de antelación a la celebración del festejo, que las instalaciones y los servicios médico-quirúrgicos se ajustan a lo exigido por la normativa aplicable. Este certificado incluirá la relación nominal de los demás componentes del servicio, incluidos los integrantes de la asistencia de transporte sanitario que requiera el festejo y hará constar, en su caso, las deficiencias que observe, dando traslado al presidente de dicha certificación.

A la vista de la citada certificación, el presidente podrá ordenar la suspensión del festejo. El delegado gubernativo dará traslado de esta última certificación al órgano periférico provincial competente en el plazo de los dos días hábiles siguientes a la celebración del festejo.

De acuerdo con el Anexo del Reglamento de los Festejos Taurinos Populares de Castilla-La Mancha, elaborado este de conformidad con el Real Decreto 1649/1997, de 31 de octubre, por el que se regulan las instalaciones sanitarias y servicios médico-quirúrgicos en los espectáculos taurinos o la normativa que lo sustituya, deberán cumplirse, en todo caso, para la celebración de los espectáculos taurinos, las siguientes condiciones:

Para la celebración del festejo taurino popular autorizado será necesaria la presencia de un equipo médico-quirúrgico formado, al menos, por:

- a) Un licenciado en medicina con especialidad en cirugía general o traumatología.
- b) Un licenciado en medicina con especialidad de cualquier tipo.
- c) Un diplomado universitario de enfermería o ayudante técnico sanitario

El local de enfermería será adecuado, a juicio del jefe del equipo, para la atención sanitaria, pudiendo ser construido, prefabricado o portátil y que deberá, en cualquier caso, cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar a menos de 300 metros de la plaza o, en el caso de encierro, del punto medio del trayecto del mismo.
- b) Las dimensiones del local deberán permitir la realización, con comodidad, de la



actividad a que se destina, así como la colocación del mobiliario y el material necesario.

- c) Tener la iluminación suficiente, con ventilación y temperatura adecuada.
- d) Estar dotado de un sistema autónomo de energía eléctrica, en orden a subsanar posibles cortes del suministro.
- e) Disponer de lavabo con agua corriente.
- f) Contar con suelos y paredes revestidos de material fácilmente lavable.
- g) Estar dotado de sistema de comunicación telefónica.

La enfermería estará dotada, como mínimo, del siguiente mobiliario y material clínico:

- a) Una mesa que permita realizar intervenciones de urgencia.
- b) Mesas auxiliares para la colocación del instrumental.
- c) Lámpara con luz adecuada.
- d) Frigorífico o nevera portátil para la conservación del material que lo precise.
- e) Expansores de la volemia.
- f) Material estéril necesario para intervenciones de urgencia.
- g) Sistema de esterilización del material o material estéril suficiente.
- h) Material para reanimación cardiopulmonar avanzada que, como mínimo, deberá contar con resucitador manual, laringoscopio con palas de diferentes tamaños, tubos orotraqueales, sistemas de material fungible para soporte de ventilación en diferentes calibres, material para soporte circulatorio y medicación adecuada.
- i) Vitrina o similar para almacenamiento de material limpio.
- j) Contenedor para material sucio.
- k) Aparato de anestesia para gases, con botellas de estos gases y vaporizadores, que posibilite cualquier tipo de intervención quirúrgica de urgencia.
- l) Aparato de registro de actividad cardíaca y desfibrilador.
- m) Aspirador eléctrico.
- n) Fonendoscopio y esfigmomanómetro.

En los festejos con reses mayores de treinta y seis meses o con cuernos íntegros, se deberá cumplir las condiciones enumeradas en los apartados anteriores, con las siguientes especialidades:



a) En el equipo médico-quirúrgico será además necesaria la presencia de un licenciado en medicina con especialidad en anestesia y reanimación.

b) Será necesaria la presencia de un equipo médico-quirúrgico con una hora de antelación a la celebración del festejo y durante todo el desarrollo del mismo. Excepcionalmente, a criterio del jefe del equipo, podrá ausentarse algún miembro del mismo para acompañar a algún herido grave en su traslado al hospital.

c) La enfermería tendrá los requisitos adicionales siguientes:

1º. La mesa habrá de permitir la realización de intervenciones quirúrgicas.

2º. Estará dotada de sistema de anestesia y aspirador

#### ARTÍCULO 11.- Medios de Transporte Sanitarios

En cualquier tipo de festejo taurino popular deberá existir, como mínimo, una ambulancia asistencial destinada a proporcionar soporte vital avanzado para traslado urgente al centro hospitalario de referencia. En los festejos taurinos con reses mayores de veinticuatro meses con cuernos íntegros o, en todo caso, con reses mayores de treinta y seis meses será necesario que exista una segunda ambulancia destinada a proporcionar soporte vital básico y atención sanitaria inicial. Excepcionalmente, en este último tipo de festejo, a criterio del jefe del equipo, podrá ausentarse algún miembro para acompañar a algún herido grave en su traslado al hospital.

En cualquier caso, las citadas ambulancias deberán encontrarse presentes y preparadas para intervenir desde una hora antes del inicio del festejo taurino, ubicándose lo más próximo posible a las instalaciones sanitarias habilitadas para el desarrollo del mismo, en un lugar libre de cualquier obstáculo o impedimento físico que obstruyan una rápida y eficaz evacuación de los heridos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, cuando las características del festejo taurino popular o el volumen de asistencia de público así lo aconsejen, la autoridad competente para otorgar la correspondiente autorización del festejo taurino popular podrá exigir al organizador que se incremente la dotación mínima de ambulancias.

#### TÍTULO II. DIRECCIÓN, CONTROL Y SUSPENSIÓN DE LOS ESPECTÁCULOS TAURINOS

##### ARTÍCULO 12.- Presidencia de los Espectáculos

El presidente del festejo es la autoridad que lo dirige, garantiza su normal desarrollo, responde del cumplimiento de todas las medidas a que el mismo queda sujeto y en especial de las relativas a la seguridad, siendo asistido en el ejercicio de estas funciones por un delegado gubernativo.

La presidencia de los festejos taurinos populares corresponderá al Alcalde de la localidad en que se celebren, sin perjuicio de su delegación en un concejal de la corporación. Asimismo, cuando las circunstancias lo aconsejen, el Alcalde podrá nombrar como presidente del festejo a una persona de reconocida competencia e



idónea para la función a desempeñar, habilitándola previa y expresamente al efecto

El presidente ordenará la suspensión de la celebración del festejo taurino popular en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando no cuente con la preceptiva autorización administrativa.
- b) Cuando no se encuentren presentes el personal sanitario exigido o las ambulancias preceptivas o la enfermería y el material sanitario no reúnan las condiciones establecidas en este reglamento.
- c) Cuando las instalaciones o estructuras de protección no reúnan las condiciones de seguridad y solidez exigidas para la celebración del festejo.
- d) Cuando no se encuentre presente el director de lidia.
- e) Cuando las reses sean objeto de maltrato, a juicio de los veterinarios de servicio
- f) Cuando las reses no hayan sido reconocidas por los veterinarios de servicio. En este supuesto se podrá aplazar el comienzo del festejo hasta que se efectúe el reconocimiento.
- g) Cuando la ambulancia se desplace con algún herido fuera de la localidad, hasta que se restablezca el servicio.

En el ejercicio de sus facultades, el presidente contará, en su caso, con el asesoramiento del director de lidia, del jefe del equipo médico-quirúrgico y de los veterinarios de servicio.

#### ARTÍCULO 13.- El Director de Lidia y su Ayudante

En todos los festejos taurinos populares deberá existir un director de lidia, que será un profesional inscrito en las secciones I o II, o con la categoría de banderillero de toros de la sección V, según proceda, del Registro General de Profesionales Taurinos, aprobado por el R.D.145/1996, de 2 de febrero.

Al Director de lidia corresponderán las siguientes funciones:

- a) Determinar el procedimiento más adecuado para el encierro de las reses en los corrales de la plaza o recinto cerrado en el menor tiempo posible.
- b) Instruir a los colaboradores voluntarios sobre las medidas que han de adoptarse para evitar el maltrato de las reses, así como en los supuestos de que alguno de los corredores o participantes sea alcanzado por alguna de las reses, al objeto de evitar o disminuir las consecuencias del percance.
- c) Tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los participantes, una vez que se haya producido la suelta de las reses, sin perjuicio de la superior responsabilidad del presidente del festejo.
- d) Asesorar al presidente del festejo, en el ámbito de sus funciones, sobre la



oportunidad de suspenderlo.

El Director de lidia puede estar asistido por un ayudante, que deberá estar inscrito en cualquiera de las secciones que integran el Registro General de Profesionales Taurinos.

#### ARTÍCULO 14.- Colaboradores Voluntarios

El director de lidia contará con colaboradores voluntarios, que serán personas habilitadas por el Ayuntamiento respectivo entre aficionados con conocimientos y aptitud suficientes para efectuar las funciones que se les encomienden, y que contarán con algún distintivo que permita su rápida identificación.

En los encierros, el número de colaboradores voluntarios será fijado por el presidente del festejo, a propuesta del director de lidia, sin que pueda ser inferior a diez en los encierros por vías urbanas y a quince en los encierros por el campo. En las sueltas de reses, el número será fijado por el director de lidia, y no podrá ser inferior a tres.

A los colaboradores voluntarios les corresponden las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el director de lidia, asistiéndole en el ejercicio de sus funciones.
- b) Prestar su apoyo al servicio de asistencia sanitaria, en el supuesto de que sea necesaria la atención y evacuación de heridos durante la celebración del festejo.
- c) Impedir el maltrato de los animales.
- d) Colaborar en las demás funciones que les sean encomendadas.

#### ARTÍCULO 15- . Autorización Administrativa

La celebración de los festejos taurinos populares requerirá autorización de la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha correspondiente al lugar de celebración.

En cumplimiento del artículo 9 y siguientes del Reglamento de los Festejos Taurinos Populares de Castilla-La Mancha, aprobado por el Decreto 38/2013, de 11 de julio, la solicitud de autorización y la documentación requerida en el artículo 10 se presentarán por el organizador del festejo taurino con una antelación mínima de diez días naturales al de celebración del festejo, a cuyos efectos, la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha resolverá y notificará el otorgamiento de la autorización, al menos con setenta y dos horas de antelación a la fecha prevista para la celebración del festejo o, en su caso, la denegación de la celebración del mismo. Si la autorización solicitada lo fuese para varios festejos, la falta de documentación relativa a alguno de ellos sólo implicará la denegación de la autorización relativa a ese festejo.

### TÍTULO III. PARTICIPANTES Y ESPECTADORES

#### ARTÍCULO 16.- Participantes



La edad mínima para participar en los festejos taurinos populares será de dieciséis años (16), si bien se permite la participación de mayores de catorce años que, siendo alumnos de una escuela taurina autorizada, sean acreditados por esta última.

No podrán participar en los festejos taurinos populares las personas que presenten síntomas de embriaguez, de intoxicación por cualquier tipo de drogas o sustancias estupefacientes o que no ostente plenas condiciones físicas, psíquicas o motoras de cualquier grado y naturaleza, permanente o temporal, o que evidencien no encontrarse en plenas facultades mentales, así como las personas que porten botellas, vasos o cualquier instrumento con el que se pueda causar malos tratos a las reses o cuyas condiciones físicas no hagan aconsejable su participación en el festejo.

Se podrá exigir la inscripción previa de los corredores o participantes como condición indispensable para la participación en los festejos taurinos populares que se considere apropiado por decisión de la organización del festejo, estableciendo a tal efecto la forma y plazo en que deberá efectuarse dicha inscripción.

Nadie está obligado a participar ó correr, tanto en el encierro como en las vaquillas. Hacerlo constituye un riesgo que los participantes asumen libremente. No teniendo por tanto el Ayuntamiento responsabilidad en el caso de producirse algún incidente, tanto en el itinerario por el campo así como en las vías urbanas de este municipio.

#### ARTÍCULO 17.- Espectadores

Todas aquellas personas que no participen directamente en el desarrollo del espectáculo tendrán la condición de Espectadores.

Los espectadores se ubicarán de tal forma que no entorpezcan la utilización del vallado como elemento de auxilio de los participantes en el festejo.

El presidente del festejo dará las instrucciones precisas para que el delegado gubernativo y, en su caso, los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, vigilen la ubicación del público y garanticen la utilización del vallado para los fines previstos en este reglamento, contando con la colaboración de los voluntarios de protección civil.

#### TÍTULO IV. ENCIERRO POR VÍAS PÚBLICAS

##### ARTÍCULO 18.- Definición

Se entiende por encierro tradicional de reses por vías urbanas la conducción, por dichas vías y a pie, de reses de la raza bovina de lidia desde el lugar de la suelta hasta la plaza de toros o recinto cerrado, con independencia de que vayan a ser lidiadas o participen en otro festejo posterior, de conformidad con lo reglamentariamente establecido.

##### ARTÍCULO 19.- Desarrollo de los Encierros



1. El recorrido por el que vayan a transcurrir los encierros reunirán las siguientes condiciones:

a) El recorrido máximo desde el lugar de la suelta hasta la plaza o recinto cerrado será de mil metros.

b) La duración del encierro tradicional de reses por vías urbanas será de quince minutos. Si transcurrido este tiempo no hubiera sido posible su finalización por causas imprevistas, el presidente adoptará dentro de los treinta minutos siguientes las medidas oportunas para su inmediata conclusión.

c) La totalidad del recorrido deberá estar vallado a ambos lados de la calle o vía pública por la que discurra. No obstante, el recorrido podrá transcurrir por calles que carezcan de vallado en uno o en ambos lados, cuando por la presidencia del festejo, se haya garantizado que las puertas, ventanas y oquedades que se abran al recorrido y estén a una altura inferior a tres metros, permanezcan cerradas y ofrezcan la suficiente solidez.

d) El vallado deberá reunir las adecuadas condiciones de seguridad y solidez, de acuerdo con la certificación emitida al efecto, en los términos del artículo 20 del Reglamento de los festejos taurinos populares de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto 38/2013, de 11 de julio de 2013.

e) La totalidad del recorrido deberá tener una anchura de paso de la manga mínima de seis metros y máxima de diez metros. No obstante, podrá autorizarse la celebración de encierros cuya anchura de manga sea inferior a seis metros, cuando se trate de itinerarios establecidos por la tradición local.

La anchura máxima de manga podrá ser superior a diez metros, cuando se trate del tramo final del recorrido y deba absorber una gran cantidad de participantes en un corto espacio de tiempo y así lo determine la presidencia del festejo.

f) En los recorridos de más de seiscientos metros deberá instalarse una puerta transversal a mitad del recorrido, que será cerrada una vez que haya pasado la última res con el fin de impedir que las reses vuelvan a su querencia.

g) En el vallado del recorrido del encierro deberán habilitarse salidas para garantizar la evacuación de los posibles heridos, y puertas que permitan sacar las reses que puedan resultar dañadas por accidente.

h) El número de cabestros, entendiéndose como tales únicamente a los machos castrados, que han de participar en este tipo de encierros no será, en ningún caso, inferior a tres.

i) La conducción de las reses podrá realizarse en manada o de una en una, si bien las reses que vayan a ser objeto de una lidia posterior no podrán ser conducidas de una en una.

El recorrido habrá de estar completamente libre de obstáculos que dificulten la fluidez del encierro.



2. En el caso de que la afluencia prevista de público así lo aconseje, el presidente del festejo podrá acordar la creación, en el tramo final del recorrido, de una zona de seguridad en la que no podrán incorporarse nuevos corredores. Dicha zona estará dotada de salidas laterales al objeto de efectuar eventuales evacuaciones.

## TÍTULO V. ENCIERROS TRADICIONALES DE RESES POR EL CAMPO

### ARTÍCULO 20.- Definición

Se entenderá por encierro tradicional de reses por el campo el festejo consistente, en todo o en parte, en el traslado del ganado desde la zona de inicio a otro lugar previamente determinado en el campo, para su posterior encierro en un lugar apropiado.

### ARTÍCULO 21.- Duración

La duración del encierro tradicional de reses por el campo será de tres horas. Si transcurrido este tiempo no hubiera sido posible su finalización por problemas en el manejo de las reses u otras causas imprevistas, el presidente adoptará dentro de los treinta minutos siguientes las medidas oportunas para su inmediata conclusión, a excepción de los festejos los declarados de interés turístico regional, en los que será la propia autorización del festejo la que fije su duración máxima, en atención a las peculiaridades tradicionales y originalidad de los actos que componen el desarrollo del mismo.

### ARTÍCULO 22.- Zonas de Encierro

A los trayectos que discurran por zonas urbanas les serán de aplicación las condiciones y requisitos previstos en este reglamento para los encierros tradicionales de reses por vías urbanas.

Dentro de los encierros por el campo existirán, al menos, las siguientes zonas, debidamente delimitadas:

#### 1. Zona de inicio:

La zona de inicio será la finca ganadera donde se encuentren las reses o bien la zona de corrales desde donde se sitúen éstas, para dar comienzo al encierro por el campo.

#### 2. Zona de suelta:

La zona de suelta es aquella donde se sueltan las reses desde la zona de inicio, constituyendo un espacio estrictamente reservado a los participantes, sean estos caballistas, corredores o miembros de la organización del encierro. Esta zona deberá señalizarse o acotarse mediante procedimientos considerados eficaces y suficientes para advertir a los no participantes de que deben abstenerse de penetrar en ella y evitar razonablemente el riesgo de que las reses la abandonen.

La delimitación de esta zona exigirá la adopción de las siguientes medidas de



seguridad:

- a) El corte de los caminos y carreteras de acceso a la misma, con el fin de evitar la penetración en ella de personas o vehículos no autorizados.
- b) La indicación del lugar en que se habrá de ubicar el personal de la organización encargado, en su caso, de reconducir las reses hacia el itinerario previsto.
- c) La prohibición de acceso a dicha zona de cualquier vehículo ajeno a la organización del festejo.

Si las reses traspasaran dicha zona o por su actitud fuera razonable pensar que fueran a abandonarla, se utilizarán los mecanismos de control previstos al efecto en el plan del encierro.

### 3. Zona de espectadores:

Está formada por el lugar o lugares donde habrán de ubicarse las personas que acudan a la celebración del festejo y que no tengan la condición de participantes. Si alguno de los espectadores abandonase esta zona, adquirirá automáticamente la condición de participante en el festejo, siempre que se adentre voluntariamente en la zona de suelta.

Esta zona estará situada fuera de la señalada como de suelta y deberá estar debidamente vallada, salvo que, por la naturaleza accidentada del terreno, se encuentre situada en un punto de imposible acceso para las reses. De encontrarse vallada, dicho vallado deberá reunir las adecuadas garantías de seguridad y solidez.

### 4 Zona de finalización:

La zona de finalización es aquella en la que se encierran las reses tras la terminación del festejo, pudiendo coincidir o no con la zona de inicio.

## ARTÍCULO 23.- Desarrollo de los Encierros por el Campo

Las reses permanecerán siempre acompañadas de los cabestros, entendiéndose como tales únicamente a los machos castrados, que serán al menos tres en cada encierro.

Para el control de las reses, tanto en sus desplazamientos de una a otra de las zonas del encierro, como durante su permanencia en la zona de suelta, se contará con un mínimo de seis caballistas, que seguirán las instrucciones del director de lidia y habrán de ser designados por el presidente del festejo.

Durante el traslado de las reses de una a otra de las zonas descritas, los caballistas y los vehículos designados al efecto, se encargarán de mantener entre la manada y el resto de participantes una distancia de seguridad estimada como mínimo en doscientos metros.

Los vehículos "turismos", previamente inscritos en el Ayuntamiento, que sirvan de refugio a los participantes y colaboren en el buen desarrollo del festejo, podrán



hallarse en las zonas del encierro durante su celebración. La mayor parte de las plazas disponibles en tales vehículos habrán de estar vacías. En ningún caso se permitirá la presencia de vehículos distintos a los autorizados por el Ayuntamiento y comunicados a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad intervinientes con antelación al comienzo del festejo, quedando expresamente prohibidos los vehículos especiales y las motocicletas, salvo las ambulancias y, en su caso, los vehículos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de los Servicios de Protección Civil.

El encierro finalizará con el traslado de las reses desde la zona de suelta hasta la zona de finalización. En ningún caso, las reses que sean objeto de un encierro por el campo podrán ser lidiadas posteriormente.

## TÍTULO VI. PLANES DE ENCIERRO

Se regulan tres planes de encierro alternativos que recogen las normas específicas que regirán los encierros de reses bravas a realizar con motivo de las fiestas de Robledillo de Mohernando.

### ARTÍCULO 24.- Descripción

Los encierros consistirán en trasladar las reses desde la Plaza de toros hasta la zona de suelta, para desde allí y cuando lo decida el Presidente del festejo, iniciar el camino de vuelta a la Plaza de toros.

### CAPÍTULO I. Plan de encierros La Zapatera.

#### ARTÍCULO 25.- Ubicación de la Zona de Inicio

La zona de inicio estará situada en los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente situada en la Calle Seda del Municipio de Robledillo de Mohernando (Paraje El Cañamar).

#### ARTÍCULO 26.- Zona de Suelta

La zona de suelta estará constituida por los Parajes denominados Terro Blanco, La Zapatera y El Perillan. Estará debidamente señalizada para advertir a los no participantes que deben abstenerse de penetrar en ella.

#### ARTÍCULO 27.- Zona de Espectadores

La zona de espectadores estará situada en las gradas de la Plaza de Toros indicada y detrás del vallado que se instalará en el recorrido que realizaran las reses por (Camino Ancho, Calle La Seda, Calle Mayor Alta, Plaza Mayor y Calle Mayor). Si alguno de los espectadores abandonase esta zona, adquirirá automáticamente la condición de participante en el festejo siempre que se adentre voluntariamente en la zona de suelta.

#### ARTÍCULO 28.- Zona de Finalización

La zona de finalización coincide con la zona de inicio, es decir, los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente.

**ARTÍCULO 29.- Itinerario del encierro**

Tras el lanzamiento del cohete que indica el comienzo del festejo, se soltarán las reses de los corrales de la Plaza de Toros de Robledillo de Mohernando. Seguidamente, se desplazarán tomando La colada del Camino Ancho, giraran a la izquierda por Calle La Seda hasta llegar al cruce con Calle Mayor Alta donde giraran de nuevo a la izquierda cruzando por la Plaza Mayor donde serán reconducidas por Calle Mayor hasta llegar a la zona de suelta constituida por el Paraje Terro Blanco, La Zapatera y El Perillan dónde permanecerán las reses para el disfrute de los participantes y hasta que decida el Presidente del festejo. A la orden de éste serán reconducidas las reses nuevamente en sentido inverso hasta la Plaza de Toros, dejando una manga de seguridad para su entrada en el coso.

**CAPÍTULO II. Plan de encierros El Cañamar****ARTÍCULO 30.- Ubicación de la Zona de Inicio**

La zona de inicio estará situada en los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente situada en la Calle Seda del Municipio de Robledillo de Mohernando (Paraje El Cañamar).

**ARTÍCULO 31.- Zona de Suelta**

La zona de suelta estará constituida por los Parajes denominados El Cañamar, Casa Vieja y la propia Plaza de Toros. Estará debidamente señalizada para advertir a los no participantes que deben abstenerse de penetrar en ella.

**ARTÍCULO 32.- Zona de Espectadores**

La zona de espectadores estará situada en las gradas de la Plaza de Toros indicada. Si alguno de los espectadores abandonase esta zona, adquirirá automáticamente la condición de participante en el festejo siempre que se adentre voluntariamente en la zona de suelta.

**ARTÍCULO 33.- Zona de Finalización**

La zona de finalización coincide con la zona de inicio, es decir, los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente.

**ARTÍCULO 34.- Itinerario del encierro**

Tras el lanzamiento del cohete que indica el comienzo del festejo, se soltarán las reses de los corrales de la Plaza de Toros de Robledillo de Mohernando. Seguidamente, se desplazarán tomando La colada del Camino Ancho, cruzaran por Calle Seda hasta la Colada El Plantío llegando a La Senda de Vallejo Herrero donde bajarán hasta la zona de suelta constituida por el Paraje El Cañamar y Casa Vieja dónde permanecerán las reses para el disfrute de los participantes y hasta que decida el Presidente del festejo. A la orden de éste serán reconducidas las reses hasta la Plaza de Toros ubicada en la propia zona de suelta reconocida como El Cañamar, dejando una manga de seguridad para su entrada en el coso.



### CAPÍTULO III. PLAN DE ENCIERRO CERRILLO PASTOR

#### ARTÍCULO 35.- Ubicación de la Zona de Inicio

La zona de inicio estará situada en los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente situada en la Calle Seda del Municipio de Robledillo de Mohernando (Paraje El Cañamar).

#### ARTÍCULO 36.- Zona de Suelta

La zona de suelta estará constituida por el Paraje denominado Cerrillo Pastor y Los Pegujares. Estará debidamente señalizada para advertir a los no participantes que deben abstenerse de penetrar en ella.

#### ARTÍCULO 37.- Zona de Espectadores

La zona de espectadores estará situada en las gradas de la Plaza de Toros indicada. Si alguno de los espectadores abandonase esta zona, adquirirá automáticamente la condición de participante en el festejo siempre que se adentre voluntariamente en la zona de suelta.

#### ARTÍCULO 38.- Zona de Finalización

La zona de finalización coincide con la zona de inicio, es decir, los corrales fijos de la Plaza de Toros permanente.

#### ARTÍCULO 39.- Itinerario del encierro

Tras el lanzamiento del cohete que indica el comienzo del festejo, se soltarán las reses de los corrales de la Plaza de Toros de Robledillo de Mohernando. Seguidamente, se desplazarán tomando el paraje El Cañamar, bajarán por La Casa Vieja, El Jaralejo, Carbonera hasta la zona de suelta constituida por los parajes de Cerrillo Pastor y los Pegujares, dónde permanecerán las reses para el disfrute de los participantes y hasta que decida el Presidente del festejo. A la orden de éste serán reconducidas las reses nuevamente en sentido inverso hasta la Plaza de Toros, dejando una manga de seguridad para su entrada en el coso.

#### ARTÍCULO 40.- número mínimo de caballistas.

El número mínimo de caballistas encargado de la conducción de las reses de una a otra zona del encierro será de seis, siendo este artículo de aplicación a los tres planes de encierro regulados en la presente ordenanza.

#### ARTÍCULO 41.- número mínimo de vehículos previstos por la organización para colaborar en la celebración del festejo.

El número mínimo de vehículos previstos para estos menesteres se fija en diez, siendo este artículo de aplicación a cualquiera de los tres planes de encierro regulados en la presente ordenanza.

#### ARTÍCULO 42.- Servicios específicos de control establecidos para los tres planes de



encierro regulados, de los que dispondrá el organizador para tranquilizar o inmovilizar a las reses ante un eventual riesgo de que abandonen la zona de suelta, se produzcan situaciones de especial riesgo o cuando la integridad física de las reses lo exija.

Los mecanismos de control de las reses a utilizar, en los tres planes de encierro regulados en la presente ordenanza, ante un eventual riesgo de que las mismas abandonen la zona de suelta serán los siguientes:

- Tres cabestros.
- Seis caballistas con experiencia en conducción de reses bravas.
- Diez vehículos de la organización con funciones específicas de acordonar y reconducir a las reses en caso necesario.

A todo lo anterior se unirá el material técnico necesario dispuesto por el Director de Lidia y el apoyo de los colaboradores designados.

ARTÍCULO 43.- Duración del encierro.

La duración de los encierros referida a cualquiera de los planes de encierro regulados en la presente ordenanza será como máximo de tres horas

## TÍTULO VII. SUELTA DE RESES

ARTÍCULO 44.- Definición

Se entenderá por suelta de reses, el festejo consistente en correr o torear reses por el público en una plaza o recinto cerrado. Con ocasión de la suelta de reses podrán celebrarse concursos y exhibiciones populares consistentes en la ejecución de saltos, cambios, quiebrros y recortes a las reses a cuerpo limpio o en la colocación de anillas en los cuernos de las mismas.

La resolución por la que se autorice la suelta de reses con concurso delimitará claramente en qué consistirá el festejo taurino popular a desarrollar, para diferenciarlo de cualquier actividad de distinta naturaleza, constando de modo expreso, junto a la fecha de celebración y la hora de inicio, su hora de finalización prevista.

Cualquier tipo de prueba o actividad carente de vinculación con la res deberá celebrarse con antelación o posteridad a la suelta de reses autorizada, debiendo desarrollarse de conformidad con lo establecido en la Ley 7/2011, de 21 de marzo, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de Castilla-La Mancha.

ARTÍCULO 45.- Recinto para Suelas de Reses.

Son recintos aptos para la celebración de la suelta de reses las plazas de toros permanentes, las plazas de toros no permanentes o portátiles, los recintos cerrados regulados en el Título III del Reglamento de Espectáculos Taurinos, aprobado por el Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, u otros recintos que se acoten



debidamente durante el transcurso de encierros tradicionales de reses.

Para la suelta de reses que se celebre en recintos acotados con ocasión de encierros tradicionales de reses, se habrán de cumplir los requisitos de vallado previstos para la celebración del encierro de que se trate, quedando el lugar en que se desarrolle la suelta de reses perfectamente acotado y dotándose al vallado adicional de las suficientes garantías de seguridad y solidez.

Para el desarrollo de los concursos que puedan celebrarse con ocasión de la suelta de reses, se podrán instalar, portar o trasladar únicamente elementos que no puedan causar daño o lesión, tanto a la res como a los propios participantes, quedando expresamente prohibido el empleo de elementos en cuya composición se encuentre la madera o el metal. Los recintos para este tipo de festejo taurino popular pueden ser acotados y modificados en su diámetro, con elementos artificiales temporales de la misma capacidad portante e igual resistencia que el resto del recinto, con el fin de limitar el recorrido de la res. Esta circunstancia debe, en todo caso, ser certificada por el técnico municipal correspondiente o, en su defecto, por un técnico competente en la materia.”

#### ARTÍCULO 46.- Desarrollo

La duración máxima del festejo de suelta de reses será de tres horas y el tiempo máximo de permanencia de cada res en el recinto en que se desarrolle la suelta será de sesenta minutos, a excepción de los festejos los declarados de interés turístico regional, en los que será la propia autorización del festejo la que fije su duración máxima, en atención a las peculiaridades tradicionales y originalidad de los actos que componen el desarrollo del mismo. El presidente, asesorado por el director de lidia y los veterinarios de servicio del festejo, podrá establecer un tiempo de permanencia inferior en función de las características de las reses, así como ordenar en cualquier momento su retirada.

#### TÍTULO VIII. RÉGIMEN SANCIONADOR

##### ARTÍCULO 47.- Principios Generales

El régimen sancionador aplicable es el previsto en la Ley 7/2011, de 21 de marzo, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de Castilla-La Mancha. En todo lo no previsto, se aplicará con carácter supletorio la normativa estatal vigente en materia de espectáculos taurinos.

##### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza será objeto de publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, entrando en vigor una vez haya transcurrido el plazo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra el presente Acuerdo, 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 siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad



con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Robledillo de Mohernando, 18 de julio de 2024. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Rubén Marchamalo Almazán.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SANTIUSTE

### APROBACION DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS

**2423**

Acuerdo del Pleno de fecha 14/05/2024 del Ayuntamiento de Santiuste (Guadalajara) por la que se aprueba inicialmente el expediente para la aprobación de la Ordenanza Municipal fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de residuos urbanos publicada en el número del B.O.P de Guadalajara n.º 97 el día 20 de Mayo de 2024. Al no haber reclamaciones durante el plazo de treinta días hábiles desde la publicación de la modificación inicial en el B.O.P, el día 03/07/2024 de Guadalajara se considera aprobado definitivamente.

#### TEXTO

Habiéndose aprobado definitivamente la imposición de la Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

#### ORDENANZA DE LA TASA POR RECOGIDA RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Artículo 1º. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del RDL 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la "tasa por recogida de basuras", que se regirá por la presente Ordenanza fiscal.

Artículo 2º Hecho imponible.

1.- Constituye el hecho imponible de la Tasa la prestación del servicio de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos de viviendas, alojamientos y locales o establecimientos donde se ejercen actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas y de servicios.

A tal efecto, se consideran basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos los restos y desperdicios de alimentación o detritos procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas y se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritos humanos, materias y materiales contaminados,



corrosivos, peligrosos o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

2.- Se incluye dentro del padrón de residuos sólidos urbanos, los solares situados en el casco urbano que tengan el servicio de acometida de agua.

3.- Este servicio es de carácter general y de recepción obligatoria para aquellas viviendas, locales y establecimientos sitos en el término municipal de SANTIUSTE donde se preste efectivamente el servicio, por lo que la no utilización del mismo no exime de la obligación de contribuir.

#### Artículo 3º. Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria, que ocupen o utilicen las viviendas y locales ubicados en los lugares, plazas, calles o vías públicas en que se preste el servicio, ya sea a título de propietario o de usufructuario, habitacionista, arrendatario o, incluso de precario.

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

#### Artículo 4º. Responsables.

Responderán solidariamente a las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren el artículo 41 y 42 de la Ley General Tributaria.

Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 43 de la Ley General Tributaria.

#### Artículo 5º Cuota tributaria.

La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija por unidad de local, que se determinará en función de la naturaleza, destino y ubicación física de los inmuebles.

A tal efecto, se aplicará la siguiente TARIFA:

- |   |          |
|---|----------|
| - Viviendas de carácter familiar:                           | 74,00 €. |
| - Solares, con acometida de agua, sitos en el casco urbano: | 37,00 €. |

#### Artículo 6º. Devengo.

Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el



servicio municipal de recogida de basura domiciliaria en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la Tasa.

El devengo de la tasa en el caso de viviendas y locales se entenderá producido en el año siguiente al de la concesión de la licencia de 1ª ocupación, siempre y cuando éstas se hayan solicitado debidamente y en el caso de los locales donde se ejerzan actividades, la tasa se vincula al ejercicio de una determinada actividad susceptible de control mediante el otorgamiento de la licencia de apertura correspondiente.

Se entenderá producida la baja por los siguientes motivos: desaparición, destrucción, derribo y revocación de la licencia de primera ocupación o supuestos asimilados, que determinen de manera motivada el fundamento de la baja.

El periodo impositivo comprenderá el año natural y se devengará el 1 de enero de cada año, salvo en los supuestos de inicio o cese en el servicio.

Artículo 7º. Normas de Gestión.

El padrón de contribuyentes es el documento fiscal al que han de referirse las listas, recibos y otros documentos cobratorios para la exacción de la tasa. Deberán contener los datos siguientes:

- Nombre, apellidos y domicilio del sujeto pasivo, o su razón social, y, en su caso, el de su representante en esta Ciudad.
- Local, establecimiento o domicilio sujeto a la exacción.
- Base de imposición
- Tarifa aplicable
- Cuota asignada.

El padrón de contribuyentes así formado tendrá la consideración de un Registro permanente y público que podrá llevarse por cualquier procedimiento que el Ayuntamiento acuerde establecer.

Los padrones o matrículas se someterán cada ejercicio a la aprobación de la Alcaldía-Presidencia de conformidad con lo preceptuado en la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Aprobado dicho documento, se expondrá al público para examen y reclamación por parte de los legítimamente interesados durante un plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La exposición al público de los padrones o matrículas producirá los efectos de notificación colectiva prevista en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria y las disposiciones resulten aplicables.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 14 del RDL 2/2004 de 5 de marzo,



reguladora de las haciendas Locales, los interesados legítimos, podrán interponer recurso de reposición previo al contencioso administrativo, en contra de las cuotas liquidadas, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la finalización del período de exposición pública.

Una vez constituido el padrón de contribuyentes, todas las altas, bajas y alteraciones que en el mismo tengan lugar deberán ser aprobadas en virtud de acto administrativo reclamable y notificadas en forma legal a los sujetos pasivos.

Los contribuyentes estarán obligados a poner en conocimiento de la Administración Municipal, dentro de los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se produzcan, toda modificación sobrevenida que pueda originar alta, baja o alteración en el censo.

Las bajas deberán ser solicitadas por los sujetos pasivos, y una vez comprobadas, producirán efectos a partir del año natural siguiente al que hubieren sido presentadas.

Artículo 8º. Infracciones y sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 178 y siguientes de la Ley General Tributaria.

#### DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza fiscal, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 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 siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Santiuste a 18 de julio de 2024. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Esteban Cabrera  
Martínez.



## MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD DE AGUAS DEL SORBE

### DELEGACION DE FUNCIONES POR VACACIONES

---

**2425**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre y 13 de los Estatutos por los que se rige la Mancomunidad de Aguas del Sorbe, su Presidenta, mediante Resolución núm. 106, de fecha 8 de julio de 2024, ha acordado:

Primero.- Delegar en don José Miguel Benítez Moreno, Vicepresidente de la Mancomunidad de Aguas del Sorbe, la totalidad de las funciones propias de su cargo durante el tiempo que permanezca ausente de esta Mancomunidad por motivos de vacaciones.

Segundo.- La presente delegación surtirá efectos desde el día 29 de julio al 4 de agosto de 2024, ambos inclusive.

Tercero.- Ordenar la publicación del presente decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto.- Dar cuenta a la Asamblea General de la Mancomunidad, en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos anteriormente citados.

Guadalajara , a 16 de julio de 2024, Jose Miguel Benítez Moreno, Vicepresidente de la Mancomunidad de Aguas del Sorbe (P.D. según Resolución núm. 224, de 28/08/2023)



## MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA PELA ALTO SORBE

### APROBACION INICIAL PRESUPUESTO 2024

---

**2424**

En la Intervención de esta Mancomunidad y conforme disponen los Art. 112 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y 169 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 encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones, el PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2024, aprobado inicialmente por el Pleno de la entidad en Sesión celebrada el 10 de julio de 2024.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el Art. 170 Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Haciendas Locales y por los motivos taxativamente enumerados en el apartado segundo del citado artículo podrán presentar reclamaciones con sujeción a lo siguiente:

1. Plazo de exposición y presentación de reclamaciones: 15 días hábiles a partir de la inserción de este anuncio en el BOP.
2. Lugar de presentación: Registro General.
3. Órgano ante el que se reclama: Mancomunidad Sierra Pela-Alto Sorbe.

En Galve de Sorbe a 16 de julio de 2024. Firmado. El Presidente. Francisco Javier Lopez Lorenzo.



## ENTIDADES LOCALES DE ÁMBITO INFERIOR AL MUNICIPIO

E.A.T.I.M. GÁRGOLES DE ABAJO

CUENTA GENERAL DE 2.020

---

**2426**

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 2.020, 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 (dirección <https://eatingargolesdeabajo.sedelectronica.es>).

En Gárgoles de Abajo, a 18 de julio de 2.024. El Alcalde: Pascual de la Obra Ferrari.



## ENTIDADES DEPENDIENTES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CONSORCIO PARA SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (CEIS GUADALAJARA)

CORRECCIÓN DE ERRORES RESOLUCIÓN APROBACIÓN CONVOCATORIA Y BASES CONCURSO OPOSICIÓN TURNO LIBRE PARA PROVEER 3 PLAZAS ADMINISTRATIVO VACANTE EN LA PLANTILLA DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

**2427**

Por resolución de la Presidencia del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios, Protección Civil y Salvamento de la Provincia, número 2024-0241, de fecha 9 de julio de 2024, se aprobó la corrección de errores de la resolución número 2024-0061, de fecha 26 de febrero de 2024, cuya parte dispositiva es la siguiente:

PRIMERO. Aprobar la corrección de error en la base 7.2.1.2. (Méritos académicos), apartado a), al existir discrepancia relativa a la puntuación máxima a conceder que se detalla en el encabezamiento del mencionado apartado respecto de la que aparecen en el párrafo que le sucede, tal y como se detalla a continuación:

DONDE DICE:

“a) Titulaciones académicas o profesionales oficiales complementarias: Puntuación máxima 15 puntos.

Por la posesión de titulaciones académica o profesionales oficiales de nivel superior y distintas a la requerida para el acceso a la plaza que se convoca, hasta un máximo de 3 puntos a valorar de la siguiente manera:”

DEBE DECIR:

“a) Titulaciones académicas o profesionales oficiales complementarias: Puntuación máxima 3 puntos.

Por la posesión de titulaciones académica o profesionales oficiales de nivel superior y distintas a la requerida para el acceso a la plaza que se convoca, hasta un máximo de 3 puntos a valorar de la siguiente manera:”

SEGUNDO. Aprobar la corrección de error en la base 7.2.1.2. (Méritos académicos), apartado b), al existir discrepancia relativa a la puntuación máxima a conceder que se detalla en el encabezamiento del mencionado apartado respecto de la que



aparecen en el párrafo que le sucede, tal y como se detalla a continuación:

DONDE DICE:

“b) Cursos de formación y perfeccionamiento. Puntuación máxima 10 puntos.

Por los cursos de formación recibidos o impartidos por el INAP, Diputación Provincial de Guadalajara, otras Administraciones Públicas, Federación de Municipios y Provincias y Sindicatos en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes de Formación Continua del Personal de las Administraciones Públicas, en los que se haya expedido diploma, certificado de asistencia o aprovechamiento, debiendo figurar en los mismos el número de horas de duración, y estando relacionados con el desempeño de las funciones de la plaza a la que se desea acceder, hasta un máximo de 2 puntos a valorar de la siguiente manera:”

DEBE DECIR:

“b) Cursos de formación y perfeccionamiento. Puntuación máxima 2 puntos.

Por los cursos de formación recibidos o impartidos por el INAP, Diputación Provincial de Guadalajara, otras Administraciones Públicas, Federación de Municipios y Provincias y Sindicatos en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes de Formación Continua del Personal de las Administraciones Públicas, en los que se haya expedido diploma, certificado de asistencia o aprovechamiento, debiendo figurar en los mismos el número de horas de duración, y estando relacionados con el desempeño de las funciones de la plaza a la que se desea acceder, hasta un máximo de 2 puntos a valorar de la siguiente manera:”

TERCERO: Publicar la resolución de correcciones de errores detalladas en los puntos anteriores en el tablón de anuncios de la entidad, así como en la sede electrónica de este Consorcio (dirección <http://ceisguadalajara.sedelectronica.es>) y en el Boletín Oficial de la Provincia. A continuación, se publicará mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado un extracto del contenido de la corrección de errores.

Guadalajara, a 18 de julio de 2024. EL PRESIDENTE - José Luis Vega Pérez