



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

949 88 75 72



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 228, fecha: miércoles, 30 de Noviembre de 2022

SUMARIO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MODINE CIS GUADALAJARA, S.A.U.

BOP-GU-2022 - 3727

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE
GUADALAJARA PARA EL EJERCICIO 2023

BOP-GU-2022 - 3728

AYUNTAMIENTO DE ALHÓNDIGA

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE 04/2022 SC, DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS AL
PRESUPUESTO

BOP-GU-2022 - 3729

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA DESCUENTO DEL 30% DEL ABONO TRANSPORTE A JOVENES
ENTRE 26 A 30 AÑOS (BDNS 660849)

BOP-GU-2022 - 3730

AYUNTAMIENTO DE BRIHUEGA

APROBACIÓN DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL
SERVICIO DE MERCADO MUNICIPAL

BOP-GU-2022 - 3731

AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

CONVOCATORIA Y BASES PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL COMO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO BOP-GU-2022 - 3732

AYUNTAMIENTO DE MONTARRÓN

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2023 BOP-GU-2022 - 3733

AYUNTAMIENTO DE EL ORDIAL

TRABAJOS DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL BOP-GU-2022 - 3734

AYUNTAMIENTO DE PEÑALEN

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE 132/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO Y CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA BOP-GU-2022 - 3735

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN INICIAL DEL EXP.190/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO Y CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON MAYORES INGRESOS BOP-GU-2022 - 3736

AYUNTAMIENTO DE SELAS

APROBACIÓN INICIAL DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA MP 4/2022 BOP-GU-2022 - 3737

AYUNTAMIENTO DE SEMILLAS

TRABAJOS DE PREVENCIÓN DE INCIENDIOS FORESTALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL BOP-GU-2022 - 3738

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N.º 2-2022 BOP-GU-2022 - 3739

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL PINAR

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN ORDENANZA REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS BOP-GU-2022 - 3740

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL PINAR

APROBACIÓN INICIAL ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DLE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO BOP-GU-2022 - 3741

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA TORRE

APROBACIÓN MASA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL 2022 BOP-GU-2022 - 3742

AYUNTAMIENTO DE YEBES

CORRECCIÓN ERRORES DE LA CONVOCATORIA DE CONCURSO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE 1 PLAZA DE ARQUITECTO TÉCNICO, MEDIANTE PROCEDIMIENTO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

BOP-GU-2022 - 3743

MANCOMUNIDAD RÍO GALLO

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE NÚM. 3/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITOS

BOP-GU-2022 - 3744

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS TAJO-DULCE

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 2-2022

BOP-GU-2022 - 3745



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MODINE CIS GUADALAJARA, S.A.U.

3727

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MODINE CIS GUADALAJARA, S.A.U. (código de convenio 19001082012002), para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026; convenio que tuvo entrada el 29 de julio y subsanado el 10 de noviembre de 2022, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 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 28 de noviembre de 2022. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

PREÁMBULO

En Guadalajara a viernes 22 de julio de 2022. El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de Modine y el Comité de Empresa formado por las secciones sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de



los Trabajadores.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la empresa Modine Guadalajara. y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo radicado en el ámbito territorial de Guadalajara.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la planta de Modine Guadalajara, excepto Directores, Jefes y Coordinadores, salvo que alguno de éstos manifieste por escrito su deseo en sentido contrario. No obstante, a todo el personal, aún fuera de convenio se le aplicará el plus ad personam.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años, entrando en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

ARTÍCULO 5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual siendo todos los importes en conceptos brutos.



ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a Modine Guadalajara, quien la llevara a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, Dirección y control del trabajo de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las ordenes recibidas.

Las ordenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual

ARTÍCULO 8.- RENDIMIENTOS

Se considera rendimiento normal o mínimo y por tanto exigible el 100% de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km. a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro y en un período de tiempo significativo.



Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kms./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, no psíquicamente durante toda su vida laboral, tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la O.I.T. "Introducción al Estudio del Trabajo.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin perjuicio de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los miembros del Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- a. Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b. Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones. El Comité de Empresa recibirá su copia en el mismo momento de su firma.
- c. Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.
En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser comunicada a los representantes de los trabajadores.
- d. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

ARTÍCULO 10.- CONTRATACIÓN (aprobado hasta 4 punto)

Cuando por razones de mercado las circunstancias de los pedidos requieran incorporara al proceso productivo nuevos trabajadores, la Dirección de la empresa buscará los máximos factores de estabilidad en sus contratos de trabajo.

Las modalidades de contratación que se realizarán a las nuevas incorporaciones serán las establecidas en la legislación vigente.

Para la contratación del personal eventual por circunstancias de la producción se estará a lo regulado en cuanto a la duración de dichos contratos, a lo dispuesto en



el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica aplicable en Guadalajara y su provincia.

Los familiares de trabajadores que reúnan el perfil solicitado por la empresa tendrán el mismo tratamiento y las mismas oportunidades de contratación que cualquier otra persona.

En Modine CIS Guadalajara se acuerda la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato relevo de carácter fijo a los trabajadores nacidos a lo largo de 1959. Para ello el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial deberá cumplir todas y cada una de las condiciones y requisitos legales, para que tanto la jubilación y el contrato relevo se ajusten a la legalidad para las empresas clasificadas como "Industrias Manufactureras".

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 11.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican quedarán encuadrados en el sistema de clasificación profesional por medio de Grupos Profesionales. Esta clasificación de puesto, servirá para fijar la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.
2. El sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente Convenio contribuirá a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo en el seno de la empresa y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de Clasificación Profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la compañía.

3. Los Grupos Profesionales que puedan darse, tendrán un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Entre los Grupos Profesionales existirán diferencias retributivas, marcadas principalmente por las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

4. A cada uno de los trabajadores se les asignará a un Grupo Profesional para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o complementadas con formación en el puesto de trabajo o conocimientos



adquiridos en el desempeño de la profesión y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la propia definición de cada grupo profesional.

5. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.
6. En cuanto a los distintos cometidos profesionales, sin perjuicio de lo contemplado en este Convenio, todo trabajador deberá efectuar cuantas tareas y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su puesto de trabajo, incluida la utilización de los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tenga asignadas y con las limitaciones que en este sentido establece el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

7. La clasificación profesional de los Grupos Profesionales se ajustará a los criterios expresados en el artículo 22 del TRET, según texto establecido por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

Se entiende por Grupo Profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones específicas o complementadas con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión y contenido general de la prestación, y garantizará la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

8. El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en la empresa afectados por el presente convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las áreas profesionales de producción que engloba las actividades de mantenimiento de las instalaciones, fabricación, montajes, almacenes, área técnica, informática, administración y servicios generales de la empresa.
9. La implantación de este sistema de Clasificación Profesional se realiza sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores afectados y todos ellos tendrán el mismo tratamiento.
10. Los factores que definen los Grupos Profesionales y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo son los siguientes:
 - Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado en el que el resultado del proceso a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa. En su caso se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.
 - Formación/Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.
 - Iniciativa/Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en



cuenta el grado de independencia jerárquica de normas en el desempeño de la función que se desarrolle.

- Capacidad de Dirección. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo de trabajadores que lo han de llevar a cabo.
 - Naturaleza de las funciones. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la descripción del puesto de trabajo que desempeñará la persona en cuestión.
 - Complejidad. Factor para cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.
11. El grado en que concurren los factores enunciados, determinará el Grupo Profesional asignado y su nivel retributivo.

ARTÍCULO 12.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

1. Todo el personal de la empresa cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los Grupos Profesionales que a continuación se describen, y tendrán asignado el nivel retributivo correspondiente a los mismos según las tablas salariales del ANEXO I, con independencia de las retribuciones superiores que tengan aquellos trabajadores por condición individual.
2. El puesto de trabajo se definirá por su pertenencia a un Grupo Profesional y su descripción recogerá de manera enunciativa las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.
3. Los Grupos Profesionales establecidos son los siguientes:
 - GRUPO I
 - GRUPO II
 - GRUPO III
 - GRUPO IV
4. Por todo ello y como consecuencia de las diferencias con el anterior sistema de Clasificación Profesional que existían en la empresa hasta el 31 de Diciembre de 2013, los trabajadores que desde entonces tengan incluido en su salario el concepto de “ad personam” incluidos, Directores, Jefes de departamento y Coordinadores, se les mantendrá dicho complemento y tendrá el mismo carácter que si fuese salario convenio, y por tanto no podrá modificarse ni suprimirse, y no será absorbible ni compensable.
5. Todo el personal quedará clasificado a efectos retributivos en las tablas salariales del anexo I según recoge este artículo 12 en su punto 1, independientemente del complemento “ad personam”.
6. Por todo ello, todos los trabajadores a excepción de Directores, Jefes de Departamento y Coordinadores, quedan encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales:
 - Grupo I



- Grupo II
 - Grupo III
 - Grupo IV
7. los importes generados por las subidas de las categorías profesionales se aplicaran en Salario Base y complemento “ad personam”.
8. Los trabajadores que hayan tenido una subida de grupo profesional con el concepto de “Ad personam” que sigan en activo a fecha de 1 de enero de 2022; se les abonará el mismo % correspondiente que se ha incrementado al salario base y no aplicado en el complemento Ad personam. Los atrasos serán de los tres últimos años. Siempre y cuando dicho complemento no haya sufrido un incremento durante este período.

Grupos Profesionales

- Grupo I
 - Grupo II
 - Grupo III
 - Grupo IV
9. Grupos Profesionales. Funciones de Puestos:

- GRUPO I. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de Dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las actividades consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, ordenadores etc.

Formación. - La formación básica mínima exigible es la de haber superado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o titulaciones equivalentes o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Deben saber interpretar planos o croquis sencillos, y para tareas técnicas o de oficinas la exigencia es de Bachillerato.

- GRUPO II Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de Dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Trabajos realizados bajo instrucciones precisas, las mismas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por los propios procesos. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación. - La formación básica mínima exigible es la de Formación



Profesional Técnico de Grado Medio o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Debe saber interpretar planos o croquis algo complejos, y para tareas de oficinas o puestos técnicos la exigencia es de Ciclo Formativo de Grado Superior y experiencia profesional.

- GRUPO III. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de Dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Los trabajos para este grupo III son de ejecución bastante autónoma, que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación.- La formación básica mínima exigible es la Formación Profesional Técnico de Grado Superior o equivalente así como complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia profesional dilatada. Deben saber interpretar planos o croquis muy complejos, y para tareas de oficinas o puestos técnicos la exigencia es de Estudios Universitarios de Grado Medio y experiencia profesional dilatada.

- GRUPO IV. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de Dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones del trabajo consisten en integrar, coordinar y supervisar y ejecutar las tareas encomendadas con un muy alto grado de responsabilidad, supervisará si así fuere el trabajo de un conjunto de colaboradores y con determinado grado de autonomía para realizar ejecutar trabajos en el ámbito de su competencia, así como proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su actuación, normalmente son trabajos con complejidad muy elevada.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tiene un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Normalmente en este Grupo Profesional y a título generalista estarán incluidos aquellos trabajadores en secciones normalmente de tipo muy técnico.

Formación.- La formación básica mínima exigida es la de Estudios Universitarios de Grado Medio o equivalente así como complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión con experiencia profesional dilatada. Para trabajos



de oficina y puestos muy técnicos la exigencia es de estudios Universitarios Superior, con experiencia profesional dilatada.

ARTÍCULO 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1. El trabajador o trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la Dirección o persona en quien éste/a delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional y del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.
2. La movilidad funcional podrá realizarse dentro del mismo grupo profesional sin mas limitaciones que las derivadas, a juicio de la Empresa, de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador o trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y/o adaptación.
3. La realización de funciones que no correspondan al grupo profesional o a categorías equivalentes se realizará conforme a lo dispuesto en el art.39 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que la movilidad funcional supusiera la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, tal circunstancia conllevará la consolidación del puesto tras su desempeño durante seis meses consecutivos o durante ocho meses en un periodo de dos años.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las plazas vacantes existentes en la empresa serán ofertadas a los trabajadores al objeto de facilitar la promoción interna. Dicho esto todas las vacantes a cubrir serán colgadas en los tabloneros de anuncios. A iguales conocimientos requeridos, siempre tendrá preferencia el trabajador de Modine Guadalajara.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello se recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores/as.

Asimismo, se establecerá un procedimiento para las subidas de categoría, en las que se contemplará la Valoración del Puesto de Trabajo, la Polivalencia, etc. Este procedimiento será negociado con el Comité de Empresa, debiéndose iniciar la



creación de la comisión para el mismo a los 6 meses de la firma de este convenio.

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15º.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio la Jornada Laboral para el personal de Modine Guadalajara., será de 1.744 horas de trabajo efectivo.

El turno de Mañana será de 6.00 a 14.10 horas, la Jornada Normal de 6.45 a 14.55 horas y en ambas se descansará de 10,40 a 11 horas (tiempo de bocadillo unificado), los trabajadores/as que tengan horario partido de 8 a 17,30 horas descansarán de 13,30 a 15,00, para el turno de Tarde, con horario de 14,10 a 22,20 descansarán de 19,00 a 19,20 horas y para el personal del turno de Noche con horario de 22,20 a 6,00 horas, descansarán de 2,00 a 2,20 horas.

A los trabajadores a jornada normal, turno de mañana, tarde o noche, del tiempo reglamentario de bocadillo se les computará 10 minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Tanto al principio como al final de la jornada de trabajo, al toque de sirena, el personal se encontrará en su puesto de trabajo realizando trabajo efectivo. Tres minutos antes de finalizar el tiempo destinado para descanso, se dará un toque de sirena, tres minutos después, sonará otro toque para empezar el trabajo.

ARTICULO 16º.- CALENDARIO LABORAL

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, establecerá antes de finalizar el año el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario se publicará en los tabloneros de anuncios.

ARTICULO 17º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa.

Los días de vacaciones serán pagados la turnicidad y el plus de carencia de incentivo puesto que son permisos retribuidos.

Las vacaciones se disfrutaran en las fechas previstas en los calendarios laborales estableciéndose un período mínimo sobre la base de disfrute de 21 días naturales durante los meses de agosto y septiembre, que deberá coincidir con quincenas



completas y el resto entre los días que puedan librarse en función de las horas efectivas de trabajo del año correspondiente, y el resto será negociado con la representación sindical.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional e incapacidad transitoria con hospitalización, incluyendo las situaciones descritas en el art. 48, apartados 4,5 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obtenida el alta médica se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los días naturales de la baja, salvo que empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la Empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a algunos trabajadores/as deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses.

ARTICULO 18º.- SISTEMA DE TURNOS

Por necesidades de la Empresa, cualquier trabajador vendrá obligado a efectuar un trabajo a turno. En todos los casos al trabajador se le deberá comunicar (mediante parte por escrito) el cambio de turno al menos con cinco días laborables de antelación. Este plazo empezará a contar desde el momento en el que se entrega la notificación al trabajador.

En caso de que la Empresa incumpla los cinco días laborables para los cambios de turno, se abonará al trabajador afectado la cantidad de 10 euros por día de incumplimiento de preaviso.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual. Exceptuando a los trabajadores que justifiquen problemas de salud o conciliación familiar según indica art. 34.8 ET.

ARTICULO 19º.- TRABAJO NOCTURNO

Se considerará trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

El personal que trabaje en turnos y su jornada laboral este comprendida entre las 22,30 horas y las 6 de la mañana, percibirá por día trabajado el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.



Cualquier trabajador que sea asignado para trabajar en turno de noche, será excluido de dicho turno siempre que así lo acredite por problemas de salud o conciliación familiar, que deberá justificarse. Se tendrán en cuenta el art .36 ET

Para este colectivo los reconocimientos periódicos serán cada seis meses, como dice la LPRL.

Los trabajadores que estén en el sistema de trabajo a turno, cuando realicen la jornada de 14:10 a 22:20h, se entenderá que trabajan en turno de tarde, quedando excluido el tiempo entre las 22:00h y 22:20h como turno de noche, tal y como se ha venido desarrollando hasta ahora.

En cualquier caso se tendrá en cuenta las recomendaciones de la OIT.

Artículo 20.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario convenio complemento “ad personam” antigüedad, turnicidad y carencia de incentivo, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

- a. Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a e hijos, parientes de primer grado por consanguineidad o afinidad 5 días laborables.
- b. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres y hermanos y nietos, familiares de primer y segundo grado de consanguineidad o afinidad, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento de más de 125 kilómetros con inclusión de las provincias de Cuenca y Toledo.
- c. Dos días laborables en caso de fallecimiento de abuelos o enfermedad grave, accidente u hospitalización. Podrán ampliarse hasta un día más si hubiera desplazamiento. (125 km), con inclusión de las provincias de Cuenca y Toledo.
- d. Un día laborable por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- e. Tres días laborables por accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o compañero/a, hijos, padres, hermanos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.(125 kilómetros), con inclusión de las provincias de Cuenca y Toledo.

El Inicio del disfrute de la licencia, a elección del trabajador, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando este persista, debiendo disfrutarse en días sucesivos y siempre que medie el suficiente preaviso. En caso de iniciarse el permiso el día que se produce el hecho causante habrá que justificar el mismo.

Por el contrario en caso de no coincidir el día del inicio con el disfrute de la licencia, deberá justificarse el mantenimiento del hecho causante.



- f. Tres días laborables por nacimiento de hijos, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento. (125 kilómetros), con inclusión de las provincias de Cuenca y Toledo.
- g. Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.
- h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- i. Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- j. 20 horas al año para acompañamiento de menores de edad y mayores con dependencia, pediatras o médicos especialistas justificándolo adecuadamente. Queda incluido el acompañamiento a sesiones de quimioterapia, pruebas específicas de diagnóstico del cónyuge e hijos.
- k. Un día por cambio de domicilio habitual del trabajador o trabajadora.
- l. Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento (125 km.), con inclusión de las provincias de Cuenca y Toledo.
- m. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.
- n. Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retributiva.

- o. El tiempo de lactancia podrá ser acumulable para tomarlo continuado al permiso de Maternidad o Paternidad, pasando el permiso a 18 semanas en vez de las 16 actuales, sabiendo que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de obligado cumplimiento para la madre, el resto podría ser Optativo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la



empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, 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.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), d), e), f y j, en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

El trabajador o trabajadora siempre deberá presentar a la Dirección de la empresa, justificantes acreditativos del motivo alegado.

En el caso de parejas de hecho, se reconocerá el mismo derecho que a los matrimonios siempre que se acredite por medios oficiales.

Lo no recogido en este convenio sobre Maternidad, Paternidad, o lactancia nos remitiremos El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en la empresa, así como un derecho de los trabajadores/as.

El Comité de Empresa conocerá previamente el seguimiento de la formación profesional donde participen los trabajadores de la empresa.

Los cursos de formación que se realicen y sean de aplicación para la mejora del trabajo en la empresa, serán realizados en tiempo efectivo de trabajo.

3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al nacimiento. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que falte del periodo de suspensión.



En los supuestos de guarda con fines de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, de menores de hasta siete años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Cuando se trate de personas discapacitadas mayores de siete años, la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto en cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas y media antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores/as y la Empresa, siendo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de obligado disfrute por ambos progenitores a jornada completa, en virtud de lo dispuesto en el art. 48.4 del ET.

Los trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra la extinción del contrato, y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligado o a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.

4.- EXCEDENCIAS

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIARES Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de familiares o hijos, conforme a lo establecido en el artículo 46 del ET, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año y medio de excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El citado período, será computado a efectos de antigüedad.

B) EXCEDENCIA VOLUNTARIA. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado



otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El citado período, será computado a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

C) EXCEDENCIA FORZOSA. Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

ARTICULO 21.- DEFINICIÓN DEL SALARIO

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden cantidades brutas.

ARTICULO 22.- SALARIO GARANTIZADO

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría según se especifica como Salario Convenio en el anexo I de este Convenio.

ARTICULO 23.- ESTRUCTURA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se entiende que son cantidades brutas y se articulan en la estructura salarial siguiente

CONFIGURACIÓN SALARIAL

- Salario Convenio



- Complementos Personales: Antigüedad, Plus de Transporte, Ad Personam, Gastos de Salida y Viajes.
- Complementos de Puesto de Trabajo: Turnicidad, Nocturnidad, Altura, Ayuda Técnica y Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.
- Complementos de Cantidad y Calidad de Trabajo: Incentivo a la Calidad y Producción y Horas extras.
- Complementos de vencimiento Periódico superior al mes: Vacaciones, Pagas Extras de Junio y Navidad, y Sistema de incentivo a la producción "EBITDA".

ARTICULO 24.- SALARIO CONVENIO

Se considera Salario Convenio el establecido para cada categoría, fijado según las tablas salariales que figura en el anexo I del presente Convenio.

ARTICULO 25.- COMPLEMENTOS PERSONALES

A) ANTIGÜEDAD.-

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la Empresa se percibirá un bienio equivalente a 18,32 euros. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa se percibirá un trienio equivalente a 27,46 euros. Con más de cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirá un quinquenio equivalente a 50 euros. Con más de diez años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán dos quinquenios equivalentes a 100 euros y con más de quince años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán tres quinquenios equivalentes a 150 euros mensuales por 14 pagas, todos ellos.

La máxima antigüedad que pueda devengarse y por tanto abonarse será la equivalente a 3 quinquenios para todos los trabajadores que corresponda.

B) PLUS DE TRANSPORTE.- La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que tengan su residencia en Guadalajara capital y en la localidad de Marchámalo, autobuses para acudir al trabajo. Respecto aquellos trabajadores que no residan en las localidades anteriormente mencionadas, se les abonará en concepto de plus de transporte y por día efectivamente trabajado la cantidad de 1,64 euros.

C) GASTOS DE SALIDA Y VIAJE.- Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, los gastos en que puedan incurrir serán sufragados por la empresa previa justificación de los mismos. Si fuera necesaria la pernoctación, el hotel y los gastos correspondientes al desayuno, comida y cena serian todos ellos por cuenta de la empresa hasta el límite máximo vigente fijado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) en los años de vigencia de este convenio.



Si hubiera que utilizarse un medio de transporte, los billetes serían facilitados por la Empresa.

En el supuesto que se utilizara vehículo propio, los gastos por kilómetro se abonarán a 0,32 euros, la diferencia entre esta cantidad y el límite fijado por la AEAT se considerará más retribución.

Se establece que el trabajador cuando tenga que realizar su actividad fuera del centro habitual de trabajo tanto en territorio nacional como en el extranjero recibirá una compensación económica de 64,30€ día.

Los días de salida de viaje como los de llegada devengarán también el importe económico anterior siempre y cuando el 50% del tiempo supere la jornada habitual de trabajo.

Las horas fuera del horario habitual de trabajo no devengarán importe económico alguno excepto las horas extraordinarias realizadas por trabajo que se abonarán de tipo 2.

D) Ad personam, los trabajadores que cuenten con este complemento se les abonará mensualmente.

ARTICULO 26.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

- A. TURNICIDAD.- Tendrán derecho al Plus de turnicidad el personal que realice su trabajo por el sistema de turnos según lo establecido en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores; su cuantía será la de 4,82 euros por día efectivo de trabajo.
- B. NOCTURNIDAD.- Para aquellos trabajadores/a que desarrollen su jornada total o parcialmente desde la 4ª en las horas comprendidas entre las 22,30 y las 6,00 horas, percibirá la cantidad de 13,30 euros por noche efectivamente trabajada
- C. ALTURA.- Todo trabajador que tenga que realizar su trabajo a una altura superior a los dos metros sobre la superficie normal de trabajo, se le abonará la cantidad de 1,01 euros por hora trabajada.
- D. AYUDA TÉCNICA.- Los trabajadores que desempeñen esta función, percibirán por mes trabajado la cantidad de 135,93 euros mes o la parte proporcional al tiempo empleado.
- E. TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.- Los trabajadores que realicen trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos percibirán este plus del 15% sobre el precio de hora normal. En aquellos supuestos en los que concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y marcada peligrosidad el 15% pasará a ser del 20% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 25% si fuesen tres. La cuantía de este plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

**ARTICULO 27.- COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD**

- A. INCENTIVO A LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD.- Todos los trabajadores, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la Retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las categorías profesionales, de 2,50 euros, sin perjuicio de lo establecido después en el artículo 28 C de este Convenio
- B. HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las 40 semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con la limitación legal de 80 horas anuales. Mayormente serán compensadas con tiempo libre a razón de 1,5 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice.

La Empresa dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este convenio. Estas horas serán voluntarias no pudiendo exceder del máximo reglamentado. Se procurará en lo posible y de acuerdo con el interesado compensar las horas extraordinarias en horas normales en la relación de una hora extraordinaria igual a 1,5 horas normales, pudiendo acumularse las mismas con el fin de descansar días completos, si bien siendo compatible el disfrute con la necesidades productivas de su sección.

Mensualmente las horas extraordinarias realizadas le serán comunicadas al Comité de Empresa incluyendo las horas disfrutadas y no abonadas por este concepto.

En aquellos casos en los que las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán, calculándose las realizadas de lunes a Viernes con el concepto de Salario Convenio año que aparece en el anexo I más el complemento personal ad personam, dividido por el número de horas anuales y del resultado obtenido se le aplicará un 37% de incremento, las horas extraordinarias realizadas los sábados, domingos o festivos el porcentaje aplicar será del 40%.

ARTICULO 28.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIORES AL MES

- A. VACACIONES.- Se abonaran por los importes que correspondan para cada



categoría o grupo con el salario convenio más el complemento ad personam, antigüedad, turnicidad y el plus de carencia de incentivo.

- B. PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días sobre salario convenio, ad personam y antigüedad cuando corresponda, y se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 01 de Enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Junio, y el 01 de Julio al 31 de Diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

- C. SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN "EBITDA".-

Una vez cerrado el ejercicio anual contable con resultado positivo, es decir que la Empresa haya alcanzado un beneficio después de impuestos. Si el valor del "EBITDA" obtenido es igual o superior al valor fijado a efectos de incentivo y comunicado como objetivo por la Empresa, antes del 31 de julio de cada año, y la cantidad resultante superase a la percibida por el mismo concepto de incentivo a la productividad en el artículo 27.a de este Convenio, el importe a percibir por cada trabajador absorberá a lo ya percibido con anterioridad, según lo establecido en el mencionado artículo (En el Ebitda, el incentivo del personal será calculado como más coste del personal).

Para calcular la cuantía que se abonará a cada trabajador en este incentivo, se tendrá en cuenta el parámetro de presencia que será igual al valor resultante de dividir las horas efectivamente trabajadas por el trabajador, por las horas de la jornada anual de trabajo pactada y el resultado en % será el que se aplique a cada persona.

La cantidad que resulte calculada con el importe del anexo I más el complemento personal "ad personam", sería abonada al mes siguiente de la aprobación de las cuentas por el Consejo.

ARTICULO 29.- INCREMENTO SALARIAL

Para los años de duración de este convenio 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 se realizará un incremento salarial anual del 3,5%.

ARTICULO 30.- REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2022 se realizará una revisión máxima del 2,5% por el IPC anual. Se asumirá por la empresa si hubiese por la parte social, empresarial y gobierno, un pacto de rentas a nivel nacional, garantizándose las condiciones más beneficiosas adquiridas.

Para el año 2023, se realizará una revisión máxima del 2,5% por el IPC anual.



Para los años 2024, 2025 y 2026, se realizará una revisión máxima de 2% por el IPC anual.

Los incrementos salariales, junto con las revisiones, que en su caso resulte de cada año, se consolidará en tablas salariales.

ARTICULO 31.- ABONO DE SALARIOS

El pago del salario se efectuará por transferencia bancaria los días 27 de cada mes a excepción de coincidir el día 27 en fin de semana o fiesta nacional.

La Empresa entregará a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo a la ley vigente y entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 32.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE

Los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en los supuestos de incapacidad temporal, enfermedad profesional, accidente laboral , accidente no laboral, enfermedad común o baja por maternidad, la empresa garantizará el 100% del salario convenio, y el complemento ad personam, antigüedad. Los complementos de turnicidad y carencia de incentivo se abonarán a partir del séptimo mes de situación de incapacidad continuado.

ARTÍCULO 33.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará un seguro de vida y accidentes que cubra las contingencias de vida e Incapacidad Permanente Absoluta en las cuantías señaladas a continuación.

- Trabajadores casados:

Vida, Incapacidad Permanente Absoluta: 37.000 euros.

- Solteros

Vida, Incapacidad Permanente Absoluta: 24.000 euros.



El impuesto correspondiente del pago en especie será por cuenta de la Empresa.

ARTICULO 34.- ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores que utilicen este tipo de prenda se les facilitarán dos al año, en junio y diciembre, y siempre que sea necesario, por rotura, desgaste, etc.

ARTICULO 35.- FONDO SOCIAL Y DESTINO DEL MISMO

1. La empresa dotará por cada año de vigencia de este convenio la cantidad de 3.000 euros para ser destinada a actividades sociales en beneficio de los trabajadores del centro de trabajo.

Esta cantidad se verá incrementada en 1500 euros más por cada punto de absentismo que reduzca por debajo del 8%.

2. Asimismo, la empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores la cantidad de 3.000 euros por cada año de vigencia de este convenio, que inicialmente está destinada a ayudas escolares a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar hasta los 14 años.
3. La representación de los trabajadores y la empresa acuerdan que las cantidades mencionadas en los apartados 1 y 2 precedentes queden retenidas durante la vigencia del convenio a fin de constituir un fondo único con vistas a que finalizando el año 2.026 este fondo se encuentre dotado con una cantidad que signifique al menos 55 euros brutos por año de convenio y trabajador de la empresa. Este importe será abonado durante el mes de septiembre del año 2026.

Para aquellos trabajadores que causen baja a lo largo de la vigencia del presente convenio, recibirán la parte proporcional mencionada en el párrafo anterior.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 36.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la



empresa.

3. La imposición de cualquier sanción será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as.

Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador (se entiende por trabajador, toda la persona asalariada de Modine Guadalajara, que esté incluida o excluida de este convenio) se clasificará, atendiendo su importancia,

Trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. No atender al público con la corrección y la diligencia debida.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si



- implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
 - g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - h. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 - i. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas materiales y vehículos de la empresa.
 - j. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
 - k. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o acualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de



respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

- k. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- m. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- p. El Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- q. El acoso por razón de sexo identificable como 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.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - o Amonestación verbal.
 - o Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - o Amonestación por escrito.
 - o Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c. Por faltas muy graves:
 - o Amonestación por escrito.



- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Prescripción.

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas 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.

CAPITULO IX

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIOS GENERALES

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supone una importante innovación en el panorama normativo español. Se trata de una Ley relevante por muchas razones: por el reconocimiento expreso de los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios; por la creación de figuras representativas nuevas, en el terreno de la Seguridad y la Salud Laboral, como los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, con competencias , funciones, consulta, información y participación; por la combinación de las variadas responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las normas reguladoras de la prevención de riesgos.

Entendiendo que la Negociación Colectiva es el instrumento más inmediato para concretar los aspectos más importantes en materia de Seguridad y Salud Laboral propone los siguientes apartados.

ARTICULO 38.- DERECHOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN

Se reconoce por este Convenio Colectivo como representación de los trabajadores que son, los Delegados de Prevención y lo Comités de Seguridad y Salud Laboral tendrán las mismas garantías, competencias y facultades que les corresponde como representantes del personal y especificadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- a. El derecho a participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A este efecto se debatirán en su caso y antes de su puesta en marcha, en referencia a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del Trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.



- b. En la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- c. En el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- d. Se deberá reunir el Comité de Seguridad y Salud con una periodicidad trimestral.

Todo ello en concordancia con la LPRL.

ARTICULO 39.- DERECHO A CONOCER E INFORMAR

- a. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- b. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- c. Informar y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

Sobre la Inspección de Trabajo se estará a lo recogido en el artículo 40 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y cualquier otra que le afecte.

El Inspector de Trabajo comunicará al Delegados de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud su presencia en las visitas a los centros de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

ARTICULO 40. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

Modine Guadalajara seguirá comprometida con el medio ambiente como hasta ahora lo ha venido haciendo. De manera escrupulosa Modine CIS Guadalajara S.A.U. cumple ampliamente con la legislación vigente en esta materia.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales. A estos efectos, el conjunto del sector de esta industria debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.



Dentro de los proyectos en materia medioambiental, está la continuación en la gestión para mantener la Certificación ISO 14000 con todo lo que ello exige, estableciéndose parámetros ambiciosos que nos ayudaran aún más si cabe a proteger el medioambiente.

Esta norma internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental permitiendo a Modine CIS Guadalajara S.A.U. desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los aspectos ambientales significativos.

Por todo ello, las partes firmantes de este convenio acuerdan seguir las directrices que en materia de protección medioambiental se establezcan y se comprometen a trabajar con los siguientes objetivos:

- A. Reducción del consumo energético.
- B. Reducción del consumo de agua.
- C. Reducción del consumo de papel.
- D. Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- E. Sustitución de aquellos materiales y productos que en producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- F. Incrementar la conciencia de los trabajadores en esta materia.
- G. En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la organización.

En las reuniones de Salud Laboral los Delegados de Prevención se les mantendrá informados al respecto.

ARTICULO 41.- ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA

A las reuniones de los Delegados de Prevención y/o Comités de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las partes.

Podrán participar en las reuniones de los Delegados de Prevención con el Empresario y/o en los comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, los asesores técnicos en prevención que se estime por parte de la representación del empresario como por la representación de los trabajadores.

CAPITULO X

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de



empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

ARTICULO 43.- DE LOS SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

ARTICULO 44.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b. Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c. Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
 - b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

ARTICULO 45.- DE LOS CARGOS SINDICALES

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, comarcal, autonómico o



estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b. A la excedencia forzosa. Con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

ARTICULO 46.- DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores cuales quiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa.
5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b. En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores
 - c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.



7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
10. La empresa dará a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2 cuando así lo soliciten.
11. Las centrales sindicales podrán solicitar a la Empresa un delegado sindical cuando por razón del número de trabajadores no les corresponda.

ARTICULO 47.- COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

SER INFORMADOS DE :

1. - Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. - Con la periodicidad que proceda en cada caso, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
3. - Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.
4. - Anualmente ser informados sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y , de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
5. - En función de la materia de que se trate:
 - a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al



volumen del empleo.

- c. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d. Trimestralmente se informará en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y el movimiento de ceses e ingresos.

EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

- a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
- e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
- g. El Comité o Delegados velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
- h. La labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- i. La obligación de colaborar con la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

GARANTÍAS:

- a. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o



dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.
- d. Dispondrán del crédito de horas mensuales que las leyes vigentes marquen. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.
- e. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

ARTICULO 48.- DE LA MUJER TRABAJADORA

La Constitución Española recoge el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de sexo entre otros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

Dado que los objetivos de la presente Directiva aplicada en este artículo, a saber, la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para las personas trabajadoras con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, no



pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a las personas trabajadoras con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. 2. El presente Acuerdo se aplica a todas las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro. 3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a las personas trabajadoras, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas trabajadoras que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.
2. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.
3. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Las partes de este Convenio tendrán en cuenta y aceptarán lo establecido en la Directiva 2010/18 UE del Consejo de la Unión Europea, quedando derogada la Directiva 96/34 CE, cuyas referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

CAPITULO XI

IGUALDAD Y CONCILIACION (SEGÚN LEY ORGANICA 3/2007)

ARTICULO 49.- LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se



reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

ARTICULO 50. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

- a. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- b. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- c. De acuerdo la normativa vigente:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa está realizando las actividades oportunas para elaboración e implantación de un plan de igualdad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, comprometiéndose a estar finalizado a finales de marzo de 2023.



CAPITULO XII

VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

ARTICULO 51.- COMISIÓN PARITARIA

A. DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85,3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

Para las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 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.

B. COMPOSICIÓN:

La comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designaran entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Por la Empresa:

- D. Sergio A. Malvar Soto.
- D. Juan de Dios Garcés Garcés.

Por Comisiones Obreras :

- D. Carlos Pineda García.
- D. Tomas Gómez Esteban.
- D. José M. García Alcalde.
- D. Felix M. del Barrio Tornero.
- D. Juan M. Mayor Vicente.
- D. Amadeo Escoms Palop.

Por la Unión General de Trabajadores.

- D. Enrique Montero Vallejo
- D. Javier Rodríguez Layna.
- D. Juan Manuel Gonzalo Utrilla

C. FUNCIONES

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:



- a. Interpretación del Convenio
- b. Evaluar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d. Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo
- e. Emitir “Informe o dictamen no vinculantes” para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma,.
- f. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- g. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.
- h. Aquellas otras funciones que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

D. SEDE DE LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en los locales de la empresa, Polígono del Henares, C/ Cristóbal Colón Parcela 309-310 de Guadalajara y, las partes previa comunicación a la misma podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA Y FINAL

En defecto de normas aclaratorias del presente convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Guadalajara, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I	
TABLAS SALARIALES	
AÑO 2022.	
Grupos Profesionales	Salario bruto año.€
GRUPO I	18.137.-
GRUPO II	20.578.-
GRUPO III	21.162.-
GRUPO IV	21.689.-
AÑO 2023.	
Grupos Profesionales	Salario bruto año.€
GRUPO I	18.772.-
GRUPO II	21.298.-
GRUPO III	21.903.-
GRUPO IV	22.448.-
AÑO 2024.	



Grupos Profesionales	Salario bruto año.€
GRUPO I	19.429.-
GRUPO II	22.043.-
GRUPO III	22.670.-
GRUPO IV	23.234.-
AÑO 2025.	
Grupos Profesionales	Salario bruto año.€
GRUPO II	22.814.-
GRUPO III	23.463.-
GRUPO IV	24.047.-
AÑO 2026.	
Grupos Profesionales	Salario bruto año.€
GRUPO I	20.813.-
GRUPO II	23.613.-
GRUPO III	24.284.-
GRUPO IV	24.889.-

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA EL EJERCICIO 2023

3728

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones el Presupuesto General de la Diputación Provincial de Guadalajara, las Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal para el ejercicio 2023, al que se unen como anexo, el Presupuesto del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios, Protección Civil y Salvamento y Bases de Ejecución, para el ejercicio 2023 y el Presupuesto del Consorcio para la Gestión de Residuos Urbanos y Bases de Ejecución, para el ejercicio 2023, aprobados inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de noviembre de 2022.

Los interesados según lo dispuesto en el artículo 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a. Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles 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.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, durante el citado plazo de exposición, no se hubiesen presentado reclamaciones.

Guadalajara, a 28 de noviembre de 2022. El Presidente, José Luis Vega Pérez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALHÓNDIGA

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE 04/2022 SC, DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS AL PRESUPUESTO

3729

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Alhóndiga, adoptado en sesión plenaria ordinaria de fecha 31 de octubre de 2022, sobre aprobación de expediente de modificación de créditos al Presupuesto vigente, cuyo contenido se hace público resumido por CAPÍTULOS:

Expediente Nº 04/2022 SC de Suplementos de Crédito financiados con cargo al remanente líquido de tesorería (Gestiona 112/2022), conforme al siguiente resumen:

Altas en aplicaciones de Gastos.

Aplicación Presupuestaria: 150.219. Administración General Vivienda y urbanismo. Otro Inmovilizado Material. Importe: 5.000,00 Euros.

Aplicación Presupuestaria: 150.22100. Administración General Vivienda y urbanismo. Energía Eléctrica. Importe: 3.000,00 Euros.

Aplicación Presupuestaria: 165.22100. Alumbrado Público. Energía Eléctrica. Importe: 6.000,00 Euros.

Aplicación Presupuestaria: 150.22604. Administración General Vivienda y urbanismo. Jurídicos, Contenciosos. Importe: 6.000,00 Euros.

CAPÍTULO II. GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS: 20.000,00 Euros.

TOTAL ALTAS EN GASTOS: 20.000,00 EUROS.



Altas en Conceptos de Ingresos.

Aplicación Presupuestaria: 870.00. Remanente de Tesorería para Gastos Generales.
Importe: 20.000,00 Euros.

CAPÍTULO VIII. ACTIVOS FINANCIEROS: 20.000,00 Euros.

TOTAL ALTAS EN INGRESOS: 20.000,00 EUROS.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime oportuno.

En Alhóndiga, a 28 de noviembre de 2022. La Alcaldesa-Presidente. Fdo.: Susana
Macho Adalia

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA DESCUENTO DEL 30% DEL ABONO
TRANSPORTE A JOVENES ENTRE 26 A 30 AÑOS (BDNS 660849)

3730

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 extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans>).

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22 de noviembre de 2022 se han aprobado la convocatoria y bases específicas de la citada convocatoria, con las siguientes especificaciones:

**PRIMERO. OBJETO/BENEFICIARIOS:**

La presente convocatoria tiene por objeto regular la concesión, en régimen de subvención (o concurrencia competitiva), de ayudas destinadas a jóvenes entre 26 a 30 años, estudiantes o trabajadores, usuarios del Servicio de Transporte en el año 2022. Dicha ayuda será del 30% del gasto total en Abono Transporte desde Enero hasta Octubre del 2022 por beneficiario/a.

SEGUNDO. IMPORTE Y PARTIDA PRESUPUESTARIA

La partida presupuestaria corresponde a 337148902 "Programa Apoyo a la Movilidad Juvenil" con un importe total de 100.000€ para jóvenes entre 26 y 30 años, estudiantes y trabajadores, usuarios del Servicio de Abono Transporte durante el año 2022.

TERCERO.REQUISITOS:

Podrán concurrir a esta convocatoria de ayudas los jóvenes que reúnan los siguientes requisitos en la fecha de solicitud:

- a. Ser titular de la Tarjeta Ciudadana de Azuqueca de Henares.
- b. Tener edad comprendida entre los 26 años y 30 años.
- c. Estar matriculado en algún centro de estudio durante el año 2022, que justifique el uso de Abono transporte.
- d. Contrato de trabajos efectuados durante el año 2022 en localidades que justifiquen el uso de Abono transporte.
- e. Presentación de resguardos de gastos generados del pago del Abono Transporte en el año 2022 (Ticket, recibos, justificantes bancarios, etc.)
- f. No encontrarse incluido en alguna de las causas que inhabilitan para la obtención de la condición de beneficiario de las enumeradas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y no estar incurso en supuestos de incompatibilidad regulados en la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.
- g. Encontrarse al corriente de las obligaciones por reintegro de subvenciones, tributarias y con la Seguridad Social.

CUARTO.PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

El plazo de presentación será a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de 10 días hábiles. Las solicitudes se presentarán según modelo de solicitud (Anexo I), acompañada del resto de documentación en la Oficina de Información Juvenil-Espacio Joven Europeo (Avenida del Siglo XXI,sn), de lunes a viernes en horario de 10h a 13h y de 16h a 19h o a través de la sede electrónica <http://www.azuqueca.es/sede-electronica.html>.



Las bases completas incluyendo como anexo la correspondiente solicitud se encuentran a disposición de los solicitantes en el portal de transparencia de la página web del Ayuntamiento, a través del siguiente enlace: <https://azuqueca.sedelectronica.es/transparency/945b0302-56b5-4293-ac4e-adfe87292048/>

En Azuqueca de Henares a 25 de noviembre de 2022. Firmado el Alcalde, D. Jose Luis Blanco Moreno

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BRIHUEGA

APROBACIÓN DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE MERCADO MUNICIPAL

3731

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo provisional del Pleno de fecha 29 de septiembre de 2022 sobre la aprobación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de mercado municipal, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del 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 REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE MERCADO MUNICIPAL

Artículo 1.- Objeto.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 27 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la tasa prestación del servicio de mercado municipal.

Artículo 2.- Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la presente tasa el disfrute y aprovechamiento de los puestos del mercado municipal, así como por prestación de los servicios



establecidos en el mismo, naciendo la obligación de contribuir desde que sea adjudicado al sujeto pasivo algún puesto del mercado municipal o desde que tenga lugar la prestación de los servicios.

Artículo 3.- Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de la tasa, en concepto de contribuyente, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 35 y siguientes de la Ley General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas, por los servicios que constituyen el hecho imponible de la tasa.

Artículo 4.- Responsables.

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

Serán responsables subsidiarios de las deudas tributarias las personas o entidades a que se refiere el artículo 43 de la Ley General Tributaria.

Artículo 5.- Exenciones.

No se aplicarán exenciones, bonificaciones ni reducciones para la determinación de la deuda tributaria que los sujetos pasivos deban satisfacer por esta Tasa.

Artículo 6.- Cuota.

La cuota tributaria será la que resulte de la aplicación de las siguientes tarifas:

- Ocupación de un puesto municipal (grande) en el mes de la lavanda...25€/día
- Ocupación de un puesto municipal en el mes de la lavanda.....22€/día
- Ocupación de un puesto municipal (grande) resto del año.....15€/día
- Ocupación de un puesto municipal resto del año.....13€/día

Artículo 7.- Devengo.

La tasa se considerará devengada simultáneamente a la utilización de los puestos y de los bienes y servicios objeto de la presente ordenanza y su liquidación y recaudación se llevará a cabo por el Ayuntamiento de Brihuega.



Artículo 8.- Normas de gestión.

Las personas naturales o jurídicas interesadas en la ocupación de los puestos del mercado municipal lo solicitarán directamente en el Ayuntamiento de Brihuega, conforme a los modelos de instancia adjuntos como Anexos a esta ordenanza.

Si el número de solicitantes de dichos puestos fuera superior a los disponibles o uno mismo fuese requerido por varios solicitantes, se dará preferencia a no tener ningún otro puesto autorizado, en primer lugar, a las solicitudes de comercios locales, en segundo lugar, y al orden de presentación de instancias, en tercer lugar. Los restantes solicitantes constituirán una lista de espera, que tendrá preferencia ante cualquier vacante o suspensión que se produzca.

La tasa se gestionará mediante autoliquidación realizada simultáneamente con la solicitud de autorización o mediante liquidación practicada por la Administración Tributaria Municipal, conforme a lo previsto en el artículo 6 de esta Ordenanza.

Las autorizaciones para ocupar los puestos no podrán ser cedidas ni traspasadas.

La autorización municipal no surtirá efecto en tanto no se haya efectuado el pago.

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, la ocupación del puesto no se pueda llevar a cabo, se procederá a la liquidación por los días naturales que se haya podido prestar el servicio o a la devolución del importe que corresponda por los días que no se ha podido prestar.

Artículo 9.- Garantías.

Cuando la ocupación de los puestos lleve aparejada la destrucción o deterioro del dominio público local, el beneficiario, sin perjuicio del pago de la Tasa a que hubiere lugar, estará obligado al reintegro del coste total de los respectivos gastos de reconstrucción/repación.

Si los daños fueran irreparables, el Ayuntamiento será indemnizado en cuantía igual al valor de los bienes destruidos o al importe del deterioro de los dañados.

En ningún caso se condonarán total ni parcialmente las indemnizaciones a que se refiere el presente artículo.

Artículo 10.- Infracciones y sanciones.

En materia de infracciones y sanciones tributarias será de aplicación los preceptos de la Ley General Tributaria, y la normativa que la desarrolle.



DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada en fecha 29.09.2022, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de la fecha de publicación en el mencionado boletín, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

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, 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 Brihuega, a 28 de noviembre de 2022. El Alcalde-Presidente, D. Luis Manuel Viejo Esteban

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

CONVOCATORIA Y BASES PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL COMO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

3732

Mediante Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Marchamalo en fecha 24 de noviembre de 2022, se ha convocado proceso selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Técnico de Administración General, para cubrir la situación vacante en que se encuentra a la plaza debido a su reciente creación, así como las eventualidades que surjan en el Ayuntamiento por razones de enfermedad, incapacidad temporal, maternidad, excedencia, necesidades del servicio, vacantes o semejantes.

Conforme a las bases que han de regir la citada convocatoria, el sistema de selección será el concurso de méritos, abriéndose un plazo de presentación de solicitudes que será de 10 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las Bases que han de regir la convocatoria son las siguientes:



<BASES REGULADORAS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, COMO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

Ref.: Expediente 355/2022.

Procedimiento: Selecciones de personal y provisiones de puestos.

BASE PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de la presente convocatoria es el procedimiento selectivo para la formación, por el procedimiento de concurso, de una Bolsa de Trabajo de Técnico de Gestión de Recursos Humanos, Grupo A, Subgrupo A2, Escala: Administración General, Subescala: Gestión, para futuros nombramientos como personal funcionario interino en el Ayuntamiento de Marchamalo (Guadalajara).

La necesidad urgente e inaplazable de proceder a la constitución de dicha Bolsa de Trabajo viene determinada por la vacante producida por el titular de la plaza, a lo que se añade el elevado volumen de trabajo que viene soportando el Ayuntamiento de Marchamalo.

Una vez constituida la Bolsa de Trabajo, la pertenencia a ella no supondrá, bajo ningún concepto, la existencia de relación jurídica alguna entre el/la aspirante y el Ayuntamiento de Marchamalo, hasta que no sea llamado/a para ocupar un puesto de trabajo y se formalice la relación de servicio de duración determinada.

La Bolsa de Trabajo tendrá una vigencia de 3 años desde la fecha en que se dicte la Resolución de la Alcaldía-Presidencia constituyéndola, salvo que durante el periodo de vigencia de la Bolsa se anule la misma por Resolución de la Alcaldía-Presidencia y razones debidamente motivadas de eficacia, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera u otras que determine la legislación o el interés general.

La constitución de esta Bolsa de Trabajo extingue las anteriores que actualmente existan de la misma categoría o determinación.

BASE SEGUNDA. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Sistema de selección: Concurso, debido a los principios de agilidad y celeridad que informan los procesos selectivos de personal funcionario interino y a la necesidad del Ayuntamiento de Marchamalo de dar cobertura de un servicio esencial, como es el de gestión de los recursos humanos de la Entidad Local, con personal que cuente con experiencia acreditada en la materia.

Titulación académica exigida (una de las siguientes):

- Estar en posesión del Título de Licenciado/a en Derecho, Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Económicas o Empresariales, expedido con arreglo a la legislación vigente o de los títulos de Grado equivalentes a las



anteriores. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación o convalidación.

Régimen de jornada: El régimen de jornada será a tiempo completo, de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas.

Retribuciones:

- Salario base del Subgrupo A2.
- Complemento de destino nivel 24.
- Complemento específico: 1501 puntos según Relación de Puestos de Trabajo.

Funciones: Las funciones del puesto de trabajo de Técnico de Gestión de recursos humanos, según la ficha del puesto nº. 6 de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, son las que se detallan a continuación:

RESPONSABILIDADES GENERALES

- a. Efectuar la tramitación administrativa relativa a los Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- b. Responsabilizarse de la contabilidad municipal.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS

- a. Llevar el control de los permisos y licencias retribuidas del personal.
- b. Controlar la realización de horas extraordinarias para la confección de la nómina.
- c. Confeccionar la nómina y documentación derivada: seguros sociales, IRPF, certificados, etc.
- d. Calcular liquidaciones especiales por asistencia a plenos, comisiones, tribunales., introduciendo en la aplicación todos los mandamientos necesarios, tanto de gastos como de ingresos.
- e. Cumplimentar los contratos laborales y realizar la tramitación ante el INEM y en la TGSS mediante Internet (sistemas CONTRATA y RED).
- f. Incorporar los datos de la facturación en el programa informatizado. Además los mandamientos de pago, ingresos no presupuestarios, etc., necesarios para el ejercicio de las tareas.
- g. Llevar control de las cuentas bancarias del Ayuntamiento.
- h. Mantener contacto y recabar o prestar información en relación con los suministros: telefonía, electricidad, gas, carburantes, etc.
- i. Solicitar ofertas y comprobar precios con los suministradores para realizar compras.
- j. Colaborar con el AEDL en materia de personal: realización de contratos, proporcionar datos para justificar subvenciones, etc.
- k. Supervisar las tareas del personal a su cargo.
- l. Recabar y proporcionar a la Corporación la información que se precise para mejorar los servicios o realizar la reparación o reposición de los materiales que se necesiten en materia de telefonía, software y hardware informático.
- m. Informar y coordinar las tareas derivadas de su puesto con su responsable superior, con periodicidad semanal.



- n. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

BASE TERCERA. REQUISITOS DE LOS/AS ASPIRANTES.

Los/as aspirantes que deseen participar en el proceso selectivo deberán reunir, referidos al último día del plazo de presentación de solicitudes, los requisitos que a continuación se indican:

- a. Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- b. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, así como no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

Cuando el/la aspirante tenga reconocida una discapacidad o incapacidad por la Consejería de Salud o Bienestar Social o equivalente, deberá acreditar mediante certificado médico que posee la capacidad para el desempeño de las funciones establecidas en la Base Segunda, que deberá aportar si supera el proceso selectivo.

Si el reconocimiento de la discapacidad o incapacidad se produjera con posterioridad a la fecha de finalización del proceso selectivo, se deberá presentar el certificado médico que acredite que posee la capacidad para el desempeño de las funciones establecidas en la Base Segunda en cualquier momento y, en todo caso, deberá presentarlo cuando comunique la aceptación o renuncia del puesto de trabajo ofertado en el plazo concedido al efecto.

El Ayuntamiento valorará con la citada documentación si el candidato se encuentra apto para el desempeño de las funciones establecidas en la Base Segunda.

Si el informe presentado en el plazo concedido al efecto para la aceptación o renuncia al puesto de trabajo declara al candidato no apto para el desempeño de las citadas funciones y es definitivo, será excluido de la Bolsa de Trabajo mediante Resolución de la Alcaldía y notificado en los términos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- c. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa, salvo que por ley se establezca otra edad máxima 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, no hallarse en inhabilitación absoluta, ni hallarse en inhabilitación para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo, escala o categoría objeto de la convocatoria mediante



sentencia firme. 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 empleo público.

- e. Poseer la titulación exigida en la Base Segunda o cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.
- f. No estar incurso en causa de incompatibilidad de las establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- g. Pago de la tarifa por derechos de examen de procesos selectivos del Grupo A2 (Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por expedición de documentos administrativos) por importe de 23,86 €.

La Tasa se exigirá en régimen de autoliquidación previa. La falta de pago de la misma se considerará incumplimiento de los requisitos necesarios para el acceso a pruebas selectivas.

El ingreso podrá efectuarse en las siguientes cuentas de titularidad del Ayuntamiento de Marchamalo, debiendo indicar como concepto del mismo "AUTOLIQUIDACIÓN TASA EXPEDICIÓN DOCUMENTOS. SUBGRUPO A2 - Nº DE DNI DEL ASPIRANTE":

- IBERCAJA ES30 2085 7610 3503 0005 5882.
- LA CAIXA 2100 8769 0822 0003 5957.

BASE CUARTA. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

1. Las instancias se presentarán, según modelo contenido en el Anexo I, en el Registro General del Ayuntamiento de Marchamalo o en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, e irán dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente.

La instancia deberá reunir los requisitos exigidos en el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en ella deberá identificarse un correo electrónico. Salvo escrito manifestando lo contrario, este correo electrónico servirá como forma de comunicación de una oferta de trabajo en los términos expresados en la Base Novena.

2. Los/as aspirantes adjuntarán a dicha solicitud, según modelo contenido en el Anexo I, la siguiente documentación:
 - Copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de identidad del aspirante.
 - Copia auténtica de la titulación exigida en la Base Segunda de la presente convocatoria.
 - Justificante de haber efectuado el ingreso de la tasa por derechos de



- examen.
- Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen en la fase de concurso. No serán tenidos en cuenta los méritos que no sean alegados y justificados en la fase de presentación de instancias.
 - En las instancias deberá manifestarse que se reúnen todas y cada una de las condiciones fijadas en la convocatoria en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.
3. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria y de sus Bases en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo presentarse en el Registro General del Ayuntamiento en horario de 9 a 14 horas o en los términos señalados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos en el apartado primero de la presente Base.

El anuncio de la convocatoria y sus Bases, así como los de los listados provisional y definitivo de aspirantes admitidos y excluidos serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Marchamalo y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>).

Los restantes anuncios que deriven de la presente convocatoria serán objeto de la adecuada publicidad en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

BASE QUINTA. TRIBUNAL DE SELECCIÓN.

El Tribunal de Selección de las pruebas selectivas será designado por la Alcaldía-Presidencia en base a los principios de especialidad, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

Estará integrado por un número impar de miembros, no inferior a cinco, con sus respectivos suplentes, de la siguiente forma:

- Presidente/a: un funcionario/a del Grupo A, Subgrupo A1 del Ayuntamiento o de cualquier Administración Pública.
- Secretario/a: un funcionario/a del Grupo A, Subgrupos A1/A2 del Ayuntamiento o de cualquier Administración Pública.
- Vocales: 3 funcionarios/a del Grupo A, Subgrupos A1/A2 del Ayuntamiento o de cualquier Administración Pública, debiendo ser uno de ellos de la JCCM.

Todos los miembros del Tribunal actuarán con voz y voto, y su pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Dicho Tribunal se clasifica en primera categoría a efectos de lo determinado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del



servicio.

El Tribunal Calificador se constituirá previa convocatoria del Presidente, y continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo. En la sesión constitutiva, el Tribunal acordará todas las decisiones que le correspondan, en orden al correcto desarrollo del proceso selectivo, y eliminará las circunstancias que generen desiguales oportunidades en la práctica de las pruebas para los aspirantes con discapacidades.

El Tribunal de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, del Presidente y del Secretario o de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, del resto de sus miembros con derecho a voto.

Cuando la naturaleza de las pruebas selectivas, por dificultades técnicas o de otra índole, así lo aconsejase, por medio de su Presidente se podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de asesores/as especialistas en la materia objeto de la convocatoria, y bajo la dirección del Tribunal de Selección, limitándose su actuación a prestar la colaboración técnica que se le requiera, con voz y sin voto.

Los miembros del Tribunal deberán de abstenerse de intervenir, notificándolo a la Corporación, cuando en ellos concorra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de igual grupo de titulación en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

Asimismo, y por las mismas causas, podrán ser recusados por los aspirantes en la forma y casos que determina el artículo 24 del mismo texto legal.

La Alcaldía-Presidencia de la Corporación publicará la composición nominal del Tribunal de Selección junto con el listado provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

BASE SEXTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES Y FECHA DE REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS.

Expirado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Marchamalo dictará Resolución declarándose aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as en el plazo máximo de un mes, que será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, con expresión, en su caso, de las causas de exclusión, concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanar las deficiencias.

Finalizado el plazo de subsanación de defectos, se dictará Resolución aprobando la



lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as y resolviendo, en su caso, las reclamaciones que se hubieran formulado, que será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos.

BASE SÉPTIMA. SISTEMA SELECTIVO.

El sistema de selección de los/as aspirantes será el de concurso.

El Tribunal de Selección valorará los méritos presentados por los/as aspirantes, hasta un máximo de diez puntos.

El Tribunal de Selección valorará exclusivamente los méritos presentados en documentos debidamente acreditados por los/as aspirantes con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, no valorando los documentos que no se acrediten según la documentación exigida en las presentes Bases.

Los méritos y documentación presentados serán valorados por el Tribunal de Selección con arreglo al siguiente baremo:

1. Experiencia profesional en relación con la plaza convocada, con una valoración máxima de 8 puntos.
 1. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (MÁXIMO 6 PUNTOS).
 - Haber desempeñado puestos de trabajo del Grupo A, Subgrupos A1/A2 en Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Castilla - La Mancha con población superior a 5.000 habitantes, en régimen funcionario: 0,25 puntos por cada mes completo.
 - Haber desempeñado puestos de trabajo del Grupo A, Subgrupos A1/A2 en Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Castilla - La Mancha con población hasta 5.000 habitantes (inclusive), en régimen funcionario: 0,20 puntos por cada mes completo.
 - Haber desempeñado puestos de trabajo del Grupo A, Subgrupos A1/A2 en Entidades Locales de otras Comunidades Autónomas con población superior a 5.000 habitantes, en régimen funcionario: 0,15 puntos por cada mes completo.
 - Haber desempeñado puestos de trabajo del Grupo A, Subgrupos A1/A2 en Entidades Locales de otras Comunidades Autónomas con población hasta 5.000 habitantes (inclusive), en régimen funcionario: 0,10 puntos por cada mes completo.
 - Haber desempeñado puestos de trabajo del Grupo A, Subgrupos A1/A2 en la Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas o Administraciones



institucionales relacionados con las funciones especificadas en la Base Segunda, en régimen funcionarial: 0,10 puntos por cada mes completo.

- Experiencia en el desempeño de puestos de similar naturaleza al que es objeto de esta convocatoria en el sector privado: 0,05 puntos por cada mes completo.

Se acreditarán los servicios prestados en Administraciones Públicas mediante la presentación de INFORME DE VIDA LABORAL ACOMPAÑADO DE CERTIFICADO/S DE SERVICIOS PRESTADOS, emitido este último por la Administración en la que se prestara el servicio. No se valorarán los servicios que no resulten acreditados por ambos documentos.

Se acreditarán los servicios prestados en empresas privadas mediante la presentación de INFORME DE VIDA LABORAL ACOMPAÑADO DE COPIA AUTÉNTICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO acreditativos de la prestación del referido servicio. No se valorarán los servicios que no resulten acreditados por ambos documentos.

2. EXPERIENCIA DE MANEJO DE PLATAFORMAS/PROGRAMAS INFORMÁTICOS ESPECÍFICOS (MÁXIMO 2 PUNTOS):

Se valorará la experiencia acreditada en el manejo ordinario de las plataformas, programas y/o entornos informáticos específicos utilizados por esta Administración, en los términos que se relacionan a continuación:

- Experiencia en el manejo ordinario del sistema integrado de gestión económica, financiera y presupuestaria SICALWIN: se puntuará a razón de 0,20 puntos por cada treinta días trabajados acreditando manejo ordinario de dicha plataforma.
- Experiencia en el manejo ordinario del sistema de nóminas y gestión laboral de recursos humanos WOLTERS KLUWER A3INNUVA: se puntuará a razón de 0,20 puntos por cada treinta días trabajados acreditando manejo ordinario de dicha plataforma.
- Experiencia en el manejo ordinario de la plataforma de servicio GESTIONA, para la gestión por medios electrónicos de los procesos administrativos: se puntuará a razón de 0,10 puntos por cada treinta días trabajados acreditando manejo ordinario de dicha plataforma.

La acreditación de este mérito se realizará mediante presentación de CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA QUE SE HUBIERA MANEJADO LA PLATAFORMAS, APLICACIONES, PROGRAMAS Y/O ENTORNOS INFORMÁTICOS ESPECÍFICOS, con expresión de todos los datos que permitan identificar al aspirante, la plataforma/programa/entorno que se hubiera utilizado, y las fechas de su utilización; así como expresa mención a que la utilización durante el



periodo certificado ha sido frecuente como forma ordinaria en la prestación laboral /funcionarial y no excepcional ni puntual.

2. Formación. Por cursos de formación realizados relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar, se valorará hasta un máximo de 2 puntos, de la siguiente manera:

Cursos de formación y perfeccionamiento: Por cursos, seminarios, congresos y jornadas de formación y perfeccionamiento impartidos por Instituciones públicas u homologadas oficialmente para la impartición de actividades formativas, incluidas todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas, cuyo contenido tenga relación directa con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo especificadas en la Base Segunda o con las competencias que a este Ayuntamiento corresponden según las disposiciones vigentes, se otorgará puntuación de acuerdo con el siguiente baremo:

Por cada curso realizado de duración inferior a 15 horas: 0,10 puntos.

- Por cada curso realizado de 15 a 24 horas de duración: 0,20 puntos.
- Por cada curso realizado de 25 a 49 horas de duración: 0,40 puntos.
- Por cada curso realizado de 50 a 99 horas de duración: 0,60 puntos.
- Por cada curso realizado de 100 a 199 horas de duración: 0,80 puntos.
- Por cada curso realizado de 200 o más horas de duración: 1 punto.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante COPIA AUTÉNTICA DE LOS TÍTULOS, DIPLOMAS O CERTIFICADOS DE APROVECHAMIENTO, en los que deberá constar el nombre y apellidos del aspirante y el número de horas, debiendo constar, en todo caso, la denominación del curso, firma acreditativa y el sello del organismo.

En caso de empate, se atenderá a la mayor experiencia profesional, prevaleciendo la experiencia profesional al servicio de una Administración Pública.

En caso de persistir el empate, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el apartado de formación, subapartado cursos de formación y perfeccionamiento, y en caso de persistencia tras lo anterior, atendido al subapartado de titulación superior o complementaria; procediendo en caso de continuar el empate a dirimir el mismo mediante sorteo público entre los/las aspirantes que se encuentren en la situación de empate, mediante insaculación. Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia se decidirá el día y hora de realización del sorteo, publicando un anuncio de la fecha en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Junto a todo lo anteriormente expuesto, deberán ser tenidas en cuenta las siguientes consideraciones generales:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el tiempo que las



aspirantes hayan permanecido en los permisos y beneficios de protección a la maternidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, computará en la valoración del trabajo desarrollado.

2. En el caso de trabajadores/as autónomos se debe acreditar estar dado de alta en Hacienda en Actividades Profesionales relacionadas con el puesto convocado y Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de los periodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente.
3. En el caso de diferentes versiones o denominaciones de la actividad formativa se tendrá en cuenta su contenido y solo si queda demostradamente acreditado que existen denominaciones similares pero contenidos diferentes se puntuarán como acciones formativas distintas.

En el caso de que dos o más actividades formativas tengan denominaciones y contenidos similares pero correspondientes a diferentes años, se puntuarán como acciones formativas distintas.

4. Las asignaturas o seminarios que formen parte de la obtención de un título académico no podrán hacerse valer como cursos de formación.
5. No podrá ser valorado el mismo mérito en más de un apartado.

BASE OCTAVA. PUNTUACIÓN Y ORDEN DE LOS CANDIDATOS.

Una vez realizada en la fase de concurso la valoración de los méritos acreditados por los/as aspirantes, se publicará en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, la puntuación provisional obtenida en los diferentes apartados y la puntuación total provisional.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, plazo que se establecerá en el anuncio publicado en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, para efectuar las alegaciones pertinentes, que serán resueltas por el Tribunal.

Una vez finalizado dicho plazo, el Tribunal de Selección resolverá las reclamaciones presentadas en su caso, notificándose dicha resolución a los interesados.

En caso de tener que dirimir los empates producidos, por Resolución de la Alcaldía-Presidencia se decidirá el día y hora de realización del sorteo, publicando un anuncio de la fecha en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Resueltas las reclamaciones presentadas o, en caso de empate, celebrado el sorteo, el Tribunal de Selección propondrá a la Alcaldía-Presidencia la constitución de la Bolsa de Trabajo de Técnico de Gestión de recursos humanos por el orden de puntuación alcanzado de mayor a menor, con indicación de la puntuación obtenida



en los diferentes apartados y la puntuación total.

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia se aprobará y ordenará publicar la constitución de la Bolsa de Trabajo, entrando en vigor la misma a los efectos de nombramientos en las plazas o puestos a los que se refiera la convocatoria.

Dicha aprobación se publicará en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

BASE NOVENA. LLAMAMIENTOS Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

En las solicitudes, con el objeto de facilitar la localización de las personas a contratar, deberán identificarse un número de teléfono móvil y un correo electrónico, con el fin de realizar avisos y notificaciones, siendo el correo electrónico la forma de notificación de una oferta de trabajo.

No obstante, si junto con la solicitud de participación en el proceso selectivo se presentase un escrito, en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el que se rechace el correo electrónico como medio de notificación, el domicilio a efectos de notificaciones que conste la solicitud será la forma de comunicación de una oferta de trabajo.

Si con posterioridad a la presentación de la solicitud, el interesado dejase de tener correo electrónico, deberá comunicar conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esta situación, debiendo facilitar un domicilio a efectos de notificaciones. En caso de no hacerlo, no se podrán efectuar alegaciones, al ser el correo electrónico la forma principal de notificación de ofertas de trabajo.

Constituida la Bolsa de Trabajo, se irán realizando llamamientos para nombramientos como funcionario interino según necesidades del servicio por el orden de puntuación obtenida de mayor a menor por los/as aspirantes. Los llamamientos se realizarán conforme al siguiente procedimiento, distinguiendo tres supuestos:

1. Procedimiento ordinario:

Se realizará la notificación mediante correo electrónico al e-mail facilitado en la solicitud de participación en el proceso selectivo para la constitución de la Bolsa de Trabajo. En dicha notificación se hará constar la oferta del puesto de trabajo, así como la concesión de un plazo máximo de dos días naturales, contados desde el día siguiente al del envío, al objeto de aceptar o rechazar el puesto de trabajo.

Si el correo electrónico no fuera contestado por el aspirante, se realizará un segundo intento, pasadas 24 horas, antes de que concluya el plazo de dos



días naturales concedido al/la interesado/a para aceptar o rechazar el puesto de trabajo.

En el supuesto de que, junto con la solicitud de participación en el proceso selectivo, se hubiera presentado escrito conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, rechazando expresamente el correo electrónico como medio de notificación y se haya facilitado un domicilio a efectos de notificaciones; o si con posterioridad a la presentación de la solicitud, el interesado hubiese dejado de tener correo electrónico, y hubiera comunicado, conforme a la Ley 39/2015, esta situación y un domicilio a efectos de notificaciones, se realizará la notificación de la oferta del puesto de trabajo, con indicación por escrito de la fecha de incorporación, al domicilio concediendo un plazo máximo de dos días naturales desde la recepción de la notificación para personarse en las oficinas municipales al objeto de aceptar o rechazar el puesto de trabajo ofertado.

En caso de no resultar localizado o de que no conste de manera fehaciente en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que el interesado haya aceptado o renunciado al puesto de trabajo ofertado una vez transcurrido el plazo de dos días naturales concedido desde la notificación efectuada al correo electrónico facilitado en la solicitud de participación en la Bolsa de Trabajo o el escrito al domicilio facilitado, pasará automáticamente a ocupar el último lugar de la Bolsa de Trabajo, ofertándose el puesto de trabajo, en este caso, al siguiente aspirante de la lista siguiendo el mismo procedimiento.

Los datos que figuran en la solicitud presentada se consideran válidos a efectos de llamamiento y notificación, siendo responsabilidad del interesado el error en su consignación, debiendo comunicar en el Registro General del Ayuntamiento de Marchamalo cualquier variación de los mismos.

1. Procedimiento urgente:

En los casos de cobertura urgente debidamente motivada se realizará la notificación mediante correo electrónico al e-mail facilitado, debiendo presentarse en las oficinas municipales al objeto de aceptar o rechazar el puesto de trabajo de manera fehaciente en el plazo de tres horas.

En el caso de no resultar localizado el interesado o de que renunciase al puesto de trabajo ofertado, se ofertará el puesto de trabajo al siguiente aspirante de la lista siguiendo el mismo procedimiento. En el primer caso, se mantendrá al aspirante de la lista no localizado en el mismo lugar de la Bolsa de Trabajo, al deberse a un supuesto de urgencia debidamente motivado. En el segundo caso, la renuncia al puesto de trabajo ofertado conllevará que el aspirante pase a ocupar el último lugar de la Bolsa de Trabajo.

1. Situación de inexistencia de Bolsa de Trabajo:



Si no hubiera ninguna Bolsa de Trabajo vigente, con carácter excepcional, se procederá de acuerdo con el artículo 48.7 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha: “En los casos en que se agoten las bolsas correspondientes y razones de urgencia u otras circunstancias excepcionales impidan constituir una bolsa de trabajo conforme a los apartados anteriores, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden recurrir al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha para realizar una preselección de personas aspirantes, las cuales se seleccionarán mediante concurso público de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente. El personal seleccionado por este procedimiento no puede incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese”.

En este caso, será preciso reunir los requisitos de acceso exigidos en la presente convocatoria.

Aceptada por el/la aspirante la oferta del puesto de trabajo realizada por el Ayuntamiento de Marchamalo, se llevará a cabo su nombramiento como funcionario interino por Resolución de la Alcaldía-Presidencia en el plazo máximo de 5 días hábiles, previa presentación por registro de la declaración jurada según modelo contenido en el Anexo II de las presentes Bases.

Dicha Resolución se notificará al interesado, concediéndole en la misma un plazo de 3 días hábiles, si se tratase de la misma localidad, o un plazo de un mes, si se tratase de localidad distinta, para toma de posesión, debiendo acudir para la firma del acta acreditativa de la misma a las oficinas municipales provisto de la siguiente documentación:

- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.
- Fotocopia de la cuenta bancaria donde se domiciliará la nómina.

BASE DÉCIMA. RENUNCIAS Y EXCLUSIONES.

1. Con carácter general, cuando el interesado no se personase en las oficinas municipales del Ayuntamiento en el plazo establecido de dos días naturales para la aceptación o renunciase al puesto de trabajo ofertado mediante notificación recibida por correo electrónico al e-mail facilitado o al domicilio cuando expresamente se hubiera manifestado este medio a efectos de comunicaciones o no conste de manera fehaciente en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, conllevará pasar automáticamente a ocupar el último lugar de la Bolsa de Trabajo, ofertándose el puesto de trabajo, en ese caso, al siguiente aspirante de la lista siguiendo el mismo procedimiento.
2. Conllevarán la exclusión automática de la Bolsa de Trabajo los siguientes supuestos:
 - Renuncia al puesto de trabajo una vez iniciada la relación contractual.
 - Si iniciado un expediente disciplinario al trabajador afectado se calificara la falta como grave o muy grave.
 - Quienes incurran en la falsificación u omisión de los datos aportados en



la solicitud.

- Informe negativo sobre el desempeño de los cometidos profesionales desarrollados en contrataciones o nombramientos anteriores.
- La falta de presentación injustificada de la documentación requerida para la realización del nombramiento en el plazo establecido.
- No presentarse en la fecha establecida por el Ayuntamiento al objeto de proceder a la firma del acta de toma de posesión, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

La exclusión de la Bolsa de Trabajo se resolverá por Resolución de la Alcaldía-Presidencia y notificación al interesado, en los términos expresados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

BASE DECIMOPRIMERA. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO.

Cuando finalice la relación de servicio entre el Ayuntamiento de Marchamalo y el trabajador por causas no imputables a este último, permanecerá en el mismo puesto de la Bolsa de Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado primero de la Base anterior, cuando el/la aspirante renuncie al puesto de trabajo ofertado por encontrarse en situación de enfermedad, en periodo de gestación, en situación de parto o de permiso de maternidad/paternidad por el periodo legalmente establecido, se mantendrá en el mismo puesto de la Bolsa de Trabajo siempre y cuando acredite las citadas circunstancias.

BASE DECIMOSEGUNDA. PROTECCIÓN DE DATOS.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se informa que la participación en este proceso selectivo supone el consentimiento del aspirante para el tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la instancia, e implica su autorización para que se le identifique en las publicaciones procedentes que se lleven a cabo en los boletines oficiales, tabloneros de anuncios y en el página web del Ayuntamiento.

Supone, además, la autorización para que se traten los datos personales para la gestión de la bolsa de trabajo que se derive de este proceso. Asimismo, implica la autorización para el tratamiento de la documentación que han de aportar los aspirantes en el curso del procedimiento de selección.

Tiene la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y cancelación, en relación con sus datos personales, dirigiéndose a este Ayuntamiento: Plaza Mayor, 1 Marchamalo (Guadalajara).



La documentación entregada para formar parte en este proceso podrá ser devuelta previa petición por escrito de la persona interesada, una vez finalizado el proceso de selección.

BASE DECIMOCUARTA. NORMAS FINALES.

Para lo no previsto en la presente convocatoria se aplicarán las normas de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; 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; y del 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 de los funcionarios de la Administración Local; y supletoriamente el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

El Tribunal está facultado, durante el desarrollo del procedimiento de selección, para adoptar resoluciones, criterios y medidas para el buen desarrollo del procedimiento de selección, con relación a aquellos aspectos no regulados en la presente convocatoria o en la legislación vigente.

En el desarrollo del proceso selectivo, el Tribunal resolverá las cuestiones que surjan en la aplicación de las normas establecidas en estas Bases.

La presente convocatoria, sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de esta y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ANEXO I. SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, COMO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO

D./D^a. _____, con DNI
_____, con domicilio a efectos de notificaciones en
_____, municipio de _____, provincia de _____,
Código Postal _____, teléfono: _____, y e-mail:
_____.



EXPONE:

Primero.- Que ha tenido conocimiento de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara número _____, de fecha _____, en la sede electrónica del Ayuntamiento de Marchamalo (<https://marchamalo.sedelectronica.es>) y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Marchamalo, de la convocatoria y bases para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Técnico de Gestión de recursos humanos como personal funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Marchamalo (Guadalajara).

Segundo.- Que está en posesión o cumple los requisitos para la obtención de la titulación exigida en la Base Segunda de la convocatoria y reúne todas y cada una de las condiciones fijadas en dicha convocatoria a la fecha de presentación de solicitudes.

Tercero.-

- Acepto como medio de comunicación el correo electrónico facilitado en la presente solicitud.
- No acepto como medio de comunicación el correo electrónico facilitado en la presente solicitud, siendo el domicilio a efectos de notificaciones el arriba indicado.

Cuarto.- Que de manera conjunta presenta la siguiente documentación original o copia auténtica:

- Copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de identidad del aspirante.
- Copia auténtica de la titulación exigida en la Base Segunda de la presente convocatoria.
- Justificante de haber efectuado el ingreso de la tasa por derechos de examen.
- Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen en la fase de concurso (experiencia laboral, cursos de formación y perfeccionamiento y titulación).

En base a lo expuesto, SOLICITA:

Se tenga por presentado este escrito para su tramitación en los términos prevenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y ser admitido en el proceso selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Técnico de Gestión de recursos humanos como personal funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Marchamalo (Guadalajara).

En _____, a ____ de _____ de 2022.

Fdo.: _____



SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO
(L01191713)

ANEXO II. DECLARACIÓN JURADA

D./D^a. _____, con DNI
_____, domicilio a efectos de notificaciones en
_____, municipio de
_____, provincia de _____, Código Postal _____,
teléfono: _____, y e-mail: _____.

DECLARA, bajo juramento, a efectos de su nombramiento como funcionario interino, que no ha sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, no hallarse en inhabilitación absoluta, ni hallarse en inhabilitación para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo, escala o categoría objeto de la convocatoria mediante sentencia firme. En 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 empleo público.

DECLARA no estar incurso en causa de incompatibilidad de las establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Asimismo, DECLARA que posee la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, así como que no padece enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las correspondientes funciones y que cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos en la presente convocatoria.

Todo ello relativo a la solicitud de participación en el proceso selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Técnico de Gestión de recursos humanos como personal funcionario interino del Excmo. Ayuntamiento de Marchamalo (Guadalajara).

En _____, a ____ de _____ de 2022.

Fdo.: _____

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO
(L01191713)>>.

Contra dicho Acuerdo, en tanto que acto de trámite cualificado, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-



Administrativa, se podrá interponer uno de los siguientes recursos:

- a. Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido (salvo que se trate de un acto dictado por delegación en cuyo caso corresponderá la resolución al órgano delegante), en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación.

La interposición del recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Si transcurriese un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición sin que éste haya sido resuelto, podrá entender que ha sido desestimado e interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Guadalajara, en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente al de la desestimación presunta.

- b. Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Guadalajara, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación.

En caso de optar por el recurso potestativo de reposición no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

En Marchamalo, a 28 de noviembre de 2022. Firmado por el Alcalde-Presidente
Rafael Esteban Santamaría

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MONTARRÓN

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2023

3733

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, y la Plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto



Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

Capítulo	GASTOS	Importe
		Euros
I	Gastos del Personal	20.000
II	Gastos en bienes corrientes y servicios	22.800
III	Gastos financieros	2.500
IV	Transferencias corrientes	10.800
V	Fondo de Contingencia	0
VI	Inversiones reales	7.000
VII	Transferencias de capital	0
VIII	Activos financieros	0
IX	Pasivos financieros	1.000
	TOTAL GASTOS	64.100

Capítulo	INGRESOS	Importe
		Euros
I	Impuestos directos	12.000
II	Impuestos indirectos	750
III	Tasas y otros ingresos	16.650
IV	Transferencias corrientes	22.200
V	Ingresos patrimoniales	11.500
VI	Enajenación de inversiones reales	22.500
VII	Transferencia de capital	0
VIII	Activos financieros	0
IX	Pasivos financieros	0
	TOTAL INGRESOS	85.600

PLANTILLA DE PERSONAL RESUMEN

Funcionarios: 1

Laboral: 1

TOTAL PLANTILLA: 2

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Montarrón a 28 de noviembre de 2022. Fdo. El Alcalde D. Florencio Simón Simón



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL ORDIAL

TRABAJOS DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL

3734

Dentro de la programación de los trabajos de silvicultura preventiva contra incendios forestales que realiza la Consejería de Desarrollo Sostenible, es posible incluir las fajas adyacentes a la carretera CM - 1006 y al camino de La Huerce.

A su vez, la Ley 3/2008 de 12 de junio de Montes y Gestión Forestal Sostenible de Castilla-La Mancha prescribe, en su artículo 58.4, que los propietarios de montes privados deben permitir la ejecución de las labores de carácter preventivo que se determinen para la defensa contra los incendios cuando éstas afecten a sus predios.

Este Ayuntamiento, ante la conveniencia de los trabajos planteados, y la dificultad de localizar a los propietarios de las parcelas afectadas:

1. SOLICITA que los propietarios de las parcelas indicadas a continuación que no estén conformes con los trabajos indicados lo manifiesten a este Ayuntamiento en plazo de 15 días naturales a partir de la publicación del presente anuncio. Transcurrido el plazo indicado, se presumirá la conformidad de los propietarios que no se hayan manifestado en contra, autorizando éstos a la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha a la realización de los trabajos incluidos dentro del programa de prevención de incendios forestales.
2. Finalizado este plazo este Ayuntamiento pondrá en conocimiento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de la Consejería de Desarrollo Sostenible, aquellos propietarios que no autorizan la realización de los trabajos previstos en sus parcelas.

En El Ordial, a 28 de noviembre de 2022. El Alcalde, Bernardino Domingo Escribano

	Polígono	Parcela	Polígono	Parcela
El Ordial	1	1603	12	9001
El Ordial	1	9011	14	18
El Ordial	3	337	14	19
El Ordial	3	411	14	34
El Ordial	3	411	14	35
El Ordial	3	412	14	36
El Ordial	3	413	14	37
El Ordial	3	414	14	38
El Ordial	3	585	14	39
El Ordial	3	587	14	40



El Ordial	3	605	14	41
El Ordial	3	605	14	42
El Ordial	3	614	14	43
El Ordial	3	614	14	44
El Ordial	3	621	14	45
El Ordial	3	621	14	46
El Ordial	3	622	14	47
El Ordial	3	622	14	48
El Ordial	3	622	14	49
El Ordial	4	25	14	49
El Ordial	4	26	14	50
El Ordial	4	27	14	51
El Ordial	4	52	14	52
El Ordial	4	53	14	53
El Ordial	4	54	14	1005
El Ordial	4	55	14	9001
El Ordial	4	56	14	9002
El Ordial	4	57	15	1
El Ordial	4	58	15	176
El Ordial	4	59	11	244
El Ordial	4	146	11	247
El Ordial	4	149	11	248
El Ordial	6	344	11	249
El Ordial	6	346	11	251
El Ordial	6	9001	11	251
El Ordial	6	9002	11	251
El Ordial	7	4	11	251
El Ordial	9	10	11	9001
El Ordial	11	190	11	9001
El Ordial	11	191	12	67
El Ordial	11	243	12	70
El Ordial	12	9001	12	74



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PEÑALEN

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE 132/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO Y CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA

3735

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha 28 de noviembre de 2022, 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://penalen.sedelectronica.es>.

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

En Peñalen, a 28 de noviembre de 2022. La Alcaldesa, Ester Rubio Sanz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN INICIAL DEL EXP.190/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO Y CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON MAYORES INGRESOS

3736

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito y



crédito extraordinario financiado con cargo a mayores ingresos.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo a mayores ingresos por Acuerdo del Pleno de fecha 25 de noviembre de 2022, 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://povedadelasierra.sedelectronica.es>.

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

En Poveda de la Sierra, a 28 de noviembre de 2022. El Alcalde, Ismael de Mingo Calvo

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SELAS

APROBACIÓN INICIAL DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA MP 4/2022

3737

El Pleno de esta entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito MP 4/2022 financiado con cargo a remanente de tesorería.

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://selas.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará



aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Selas a 22 de noviembre de 2022. El Alcalde- Presidente Félix Martínez Sanz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SEMILLAS

TRABAJOS DE PREVENCIÓN DE INCIENDIOS FORESTALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL

3738

Dentro de la programación de los trabajos de silvicultura preventiva contra incendios forestales que realiza la Consejería de Desarrollo Sostenible, es posible incluir las fajas adyacentes a la carretera CM - 1006 y a las pistas de Sierra Gorda.

A su vez, la Ley 3/2008 de 12 de junio de Montes y Gestión Forestal Sostenible de Castilla-La Mancha prescribe, en su artículo 58.4, que los propietarios de montes privados deben permitir la ejecución de las labores de carácter preventivo que se determinen para la defensa contra los incendios cuando éstas afecten a sus predios.

Este Ayuntamiento, ante la conveniencia de los trabajos planteados, y la dificultad de localizar a los propietarios de las parcelas afectadas:

1. SOLICITA que los propietarios de las parcelas indicadas a continuación que no estén conformes con los trabajos indicados lo manifiesten a este Ayuntamiento en plazo de 15 días naturales a partir de la publicación del presente anuncio. Transcurrido el plazo indicado, se presumirá la conformidad de los propietarios que no se hayan manifestado en contra, autorizando éstos a la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha a la realización de los trabajos incluidos dentro del programa de prevención de incendios forestales.
2. Finalizado este plazo este Ayuntamiento pondrá en conocimiento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de la Consejería de Desarrollo Sostenible, aquellos propietarios que no autorizan la realización de los trabajos previstos en sus parcelas.

Semillas, 28 de noviembre de 2022. El Alcalde, César Rodríguez-Camuñas Escribano

	Polígono	Parcela	Polígono	Parcela
Semillas	1	1	3	1235
Semillas	1	3	3	1236
Semillas	1	4	3	1238
Semillas	1	5	3	1239
Semillas	1	10	3	1240



Semillas	1	11	3	1242
Semillas	1	12	3	1246
Semillas	1	13	3	1247
Semillas	1	175	3	1263
Semillas	1	177	3	1264
Semillas	1	179	3	1265
Semillas	1	180	3	1267
Semillas	1	183	3	1268
Semillas	1	189	3	1269
Semillas	1	190	3	1270
Semillas	1	9002	3	1271
Semillas	1	9003	3	1272
Semillas	1	9004	3	1273
Semillas	1	9006	3	1274
Semillas	1	9007	3	1275
Semillas	1	9008	3	1276
Semillas	1	9010	3	1395
Semillas	1	9013	3	1415
Semillas	1	9015	3	1428
Semillas	2	1	3	7272
Semillas	2	47	3	7273
Semillas	2	56	3	7274
Semillas	2	58	3	7275
Semillas	2	59	3	7276
Semillas	2	60	3	7278
Semillas	2	61	3	7279
Semillas	2	62	3	7280
Semillas	2	68	3	7281
Semillas	2	69	3	7282
Semillas	2	72	3	7283
Semillas	2	73	3	7284
Semillas	2	74	3	7285
Semillas	2	75	3	7286
Semillas	2	76	3	7287
Semillas	2	78	3	7288
Semillas	2	79	3	7289
Semillas	2	80	3	7290
Semillas	2	82	3	7291
Semillas	2	83	3	7292
Semillas	2	84	3	7293
Semillas	2	85	3	7294
Semillas	2	95	3	7295
Semillas	2	96	3	7296
Semillas	2	97	3	7297
Semillas	2	98	3	7298
Semillas	2	99	3	7299
Semillas	2	100	3	7301



Semillas	2	103	3	9001
Semillas	2	104	3	9002
Semillas	2	110	3	9003
Semillas	2	111	3	9011
Semillas	2	113	4	322
Semillas	2	114	4	353
Semillas	2	115	4	357
Semillas	2	116	4	358
Semillas	2	119	4	359
Semillas	2	120	4	362
Semillas	2	121	4	367
Semillas	2	122	4	368
Semillas	2	123	4	369
Semillas	2	124	4	370
Semillas	2	125	4	371
Semillas	2	126	4	372
Semillas	2	127	4	373
Semillas	2	128	4	374
Semillas	2	129	4	375
Semillas	2	131	4	376
Semillas	2	137	4	377
Semillas	2	138	4	378
Semillas	2	139	4	379
Semillas	2	140	4	380
Semillas	2	141	4	381
Semillas	2	142	4	382
Semillas	2	143	4	383
Semillas	2	144	4	385
Semillas	2	147	4	386
Semillas	2	150	4	387
Semillas	2	152	4	388
Semillas	2	161	4	389
Semillas	2	162	4	390
Semillas	2	163	4	391
Semillas	2	164	4	393
Semillas	2	165	4	407
Semillas	2	166	4	1347
Semillas	2	167	4	1348
Semillas	2	168	4	1349
Semillas	2	169	4	1372
Semillas	2	170	4	1384
Semillas	2	171	4	9005
Semillas	2	172	4	9008
Semillas	2	173	4	9017
Semillas	2	174	5	1005
Semillas	2	175	3	321
Semillas	2	176	3	322



Semillas	2	177	3	368
Semillas	2	197	3	369
Semillas	2	1087	3	844
Semillas	2	1090	3	845
Semillas	2	1096	3	846
Semillas	2	1097	3	847
Semillas	2	1098	3	848
Semillas	2	1111	3	849
Semillas	2	1113	3	850
Semillas	2	1114	3	851
Semillas	2	1116	3	852
Semillas	2	1119	3	853
Semillas	2	9001	3	854
Semillas	2	9004	3	855
Semillas	2	9007	3	856
Semillas	2	9010	3	857
Semillas	3	17	3	858
Semillas	3	19	3	859
Semillas	3	20	3	860
Semillas	3	21	3	861
Semillas	3	22	3	862
Semillas	3	23	3	863
Semillas	3	24	3	864
Semillas	3	25	3	869
Semillas	3	26	3	870
Semillas	3	27	3	871
Semillas	3	28	3	872
Semillas	3	29	3	873
Semillas	3	30	3	884
Semillas	3	31	3	1187
Semillas	3	32	3	1189
Semillas	3	33	3	1192
Semillas	3	34	3	1193
Semillas	3	35	3	1194
Semillas	3	36	3	1197
Semillas	3	37	3	1198
Semillas	3	70	3	1199
Semillas	3	73	3	1200
Semillas	3	74	3	1201
Semillas	3	77	3	1202
Semillas	3	78	3	1203
Semillas	3	79	3	1204
Semillas	3	80	3	1205
Semillas	3	81	3	1206
Semillas	3	82	3	1207
Semillas	3	83	3	1208
Semillas	3	84	3	1212



Semillas	3	85	3	1215
Semillas	3	86	3	1216
Semillas	3	87	3	1218
Semillas	3	88	3	1219
Semillas	3	89	3	1220
Semillas	3	90	3	1223
Semillas	3	91	3	1233
Semillas	3	92	3	181
Semillas	3	93	3	182
Semillas	3	94	3	184
Semillas	3	95	3	185
Semillas	3	97	3	187
Semillas	3	98	3	188
Semillas	3	99	3	189
Semillas	3	100	3	190
Semillas	3	101	3	191
Semillas	3	102	3	192
Semillas	3	103	3	201
Semillas	3	106	3	202
Semillas	3	107	3	206
Semillas	3	108	3	257
Semillas	3	109	3	258
Semillas	3	110	3	259
Semillas	3	111	3	260
Semillas	3	112	3	261
Semillas	3	113	3	275
Semillas	3	114	3	276
Semillas	3	115	3	277
Semillas	3	116	3	279
Semillas	3	117	3	280
Semillas	3	118	3	281
Semillas	3	119	3	282
Semillas	3	120	3	285
Semillas	3	121	3	286
Semillas	3	122	3	290
Semillas	3	123	3	293
Semillas	3	124	3	294
Semillas	3	125	3	295
Semillas	3	126	3	296
Semillas	3	127	3	297
Semillas	3	128	3	298
Semillas	3	129	3	301
Semillas	3	130	3	302
Semillas	3	131	3	303
Semillas	3	134	3	304
Semillas	3	138	3	306
Semillas	3	143	3	315



Semillas	3	144	3	316
Semillas	3	145	3	317
Semillas	3	146	3	318
Semillas	3	147	3	319
Semillas	3	148	3	320
Semillas	3	149	3	162
Semillas	3	150	3	163
Semillas	3	151	3	164
Semillas	3	152	3	165
Semillas	3	153	3	166
Semillas	3	154	3	167
Semillas	3	155	3	168
Semillas	3	156	3	169
Semillas	3	157	3	170
Semillas	3	158	3	171
Semillas	3	159	3	172
Semillas	3	160	3	174
Semillas	3	161	3	175
Semillas	3	179	3	178

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N.º 2-2022

3739

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día veintiocho de noviembre de dos mil veintidós, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 2-2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha veintiocho de noviembre de dos mil veintidós, 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://torremochadelcampo.sedelectronica.es>].

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

En Torremocha Del Campo, a 28 de noviembre de 2022. El Sr. Alcalde-Presidente,
D. Víctor Manuel García-Ajofrín Pérez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL PINAR

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN ORDENANZA REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

3740

Habiéndose aprobado definitivamente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora del Impuesto de construcciones, instalaciones y obras, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley de Bases del Régimen Local.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES INSTALACIONES Y OBRAS DEL AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL PINAR

Artículo 1.- Fundamento legal

Esta Entidad local en uso de las atribuciones dadas por el artículo 133.2 y 142 de la Constitución Española y de acuerdo con los artículos 59.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales modifica la Ordenanza Reguladora publicada en el BOP de Guadalajara de fecha 30 de junio de 2008, que se regirá por la presente Ordenanza cuyas normas atienden a lo previsto en los artículos 100 a 103 del mismo Texto Refundido. La Ordenanza regirá en todo el término municipal.

Artículo 2.- Naturaleza jurídica y Hecho imponible

El Impuesto de Construcciones, Instalaciones y obras es un tributo directo cuyo hecho imponible es la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la cual se exija la correspondiente licencia de



obras o urbanística, se haya obtenido o no licencia, o para la que se exija presentación de declaración responsable o comunicación previa, siempre que la expedición de la licencia o actividad de control corresponda a este municipio. La solicitud de las licencias de segregación y de primera ocupación.

2.- Las construcciones, instalaciones u obras a que se refiere el apartado anterior, podrán consistir en:

- A. Obras de construcción de edificaciones e instalaciones de toda clase, de nueva planta.
- B. Obras ampliación de edificios e instalaciones de todas clases existentes.
- C. Modificación o reforma que afecten a las estructuras de los edificios e instalaciones de todas clases existentes.
- D. Modificación del aspecto exterior de los edificios e instalaciones de todas clases existentes.
- E. Obras que modifiquen la disposición interior de los edificios, cualquiera que sea su uso.
- F. Obras que hayan de realizarse con carácter provisional a que se refiere el apartado 2 del Artículo 58 del texto refundido de la Ley del Suelo.
- G. Obras de instalación de Servicio Público.
- H. Movimientos de tierra, tales como desmontables, explanación, excavación y terraplenado, salvo que tales actos estén detallados y programados como obras a ejecutar en un Proyecto de Urbanización y Edificación aprobados o autorizados.
- I. Demolición de las construcciones, salvo en los casos declarados de ruina inminente.
- J. Los actos de edificación y uso del suelo que se realicen por particulares en terrenos de dominio público sin perjuicio de las autorizaciones o concesiones que sean pertinentes otorgar por parte del ente titular del dominio público.
- K. Vaciados, derribos, apeos y demoliciones.
- L. Vallados de solares y fincas o terrenos.
- M. Las construcciones, instalaciones y obras realizadas en la vía pública por particulares o por las empresas suministradoras o proveedoras de servicios públicos, entre las cuales se incluyen tanto las aperturas de catas, zanjas o pozos, la colocación de palos de soporte, las canalizaciones, las acometidas, y en general, cualquier remoción del pavimento o aceras, como todas las obras que se efectúen para la reposición, reconstrucción o reparación de aquello que haya resultado destruido o deteriorado por las obras mencionadas.
- N. Cualesquiera otras construcciones, instalaciones u obras que requieran licencia de obra urbanística, declaración responsable o comunicación previa.

Artículo 3.- Sujetos pasivos

- 1. Son sujetos pasivos de este impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas, personas jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que sean dueños de la construcción, instalación u obra, sean o no propietarios del inmueble sobre



el que se realice aquélla. A estos efectos tendrá la consideración de dueño de la construcción, instalación u obra quien soporte los gastos o el coste que comporte su realización con independencia de donde proceda la financiación.

2. En el supuesto de que la construcción, instalación u obra no sea realizada por el sujeto pasivo contribuyente tendrán la condición de sujetos pasivos sustitutivos del contribuyente, los que soliciten las licencias correspondientes o presenten las correspondientes declaraciones responsables o comunicaciones previas o quienes realicen las construcciones, la instalación u obra. El sustituto podrá exigir del contribuyente el importe de la cuota tributaria satisfecha.

Artículo 4. Exenciones.

1. Estará exenta la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, las Comunidades Autónomas o la Entidad Local, que estando sujeta vaya a ser destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, instalaciones públicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por Organismos Autónomos, tanto si se trata de obras de nueva inversión o como de conservación.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional novena, apartado 1 de la Ley 39/1998, de 28 de diciembre, no podrá alegarse respecto del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras los beneficios fiscales que estuvieran establecidos en disposiciones distintas de la normativa vigente del Régimen Local.
3. La Santa Sede, la Conferencia Episcopal, la Diócesis, las Parroquias y otras circunscripciones territoriales, las Órdenes y Congregaciones Religiosas y los Institutos de Vida Consagrada y sus provincias y sus casas, disfrutan de exención total y permanente en el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, en los términos señalados en el Acuerdo de 3 de enero de 1979, suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Asuntos Económicos en los términos concretados por la Orden del Ministerio de Hacienda de 5 de Julio de 2001.

Artículo 5.- Base imponible, cuota, tipo y devengo

1. La base imponible de este impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, la instalación u obra, y se entiende por tal, a estos efectos, el coste de ejecución material de aquélla.

No forman parte de la base imponible del Impuesto sobre el Valor Añadido y demás impuestos análogos propios de regímenes especiales, las tasas, precios públicos y demás prestaciones patrimoniales de carácter público local relacionadas, en su caso, con la construcción, instalación u obra, ni tampoco los honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista ni



cualquier otro concepto que no se integre, estrictamente, el coste de ejecución material. En todo caso, forman parte de la base imponible, el coste de todos los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad objeto de la instalación, construcción u obra

2. La cuota del impuesto será el resultado de aplicar la base imponible al tipo de gravamen.
3. El tipo de gravamen será el 2%, de la base imponible.
4. El Impuesto se devengará en el momento de iniciarse la construcción, la instalación o la obra, aunque no se haya obtenido la licencia correspondiente

Artículo 6. Bonificaciones.

1. Se establecen las siguientes bonificaciones:
 - Una bonificación de hasta el 95 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración. Corresponderá dicha declaración al Pleno de la Corporación y se acordará, previa solicitud del sujeto pasivo, por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros.
 - Una bonificación de hasta el 95 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras en las que se incorporen sistemas para el aprovechamiento térmico o eléctrico de la energía solar. La aplicación de esta bonificación estará condicionada a que las instalaciones para producción de calor incluyan colectores que dispongan de la correspondiente homologación de la Administración competente.
 - Una bonificación de hasta el 50 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras vinculadas a los planes de fomento de las inversiones privadas en infraestructuras.
 - Una bonificación de hasta el 50 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras referentes a las viviendas de protección oficial.
 - Una bonificación de hasta el 90 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras que favorezcan las condiciones de acceso y habitabilidad de los discapacitados.
2. Las citadas bonificaciones no son aplicables simultáneamente y habrán de ser solicitadas en el momento de la presentación de la solicitud de licencia por los sujetos pasivos.

Artículo 7 Deducciones.

No se establecen deducciones de la cuota líquida.



Artículo 8. Gestión

1. Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante este Ayuntamiento declaración y autoliquidación, según modelo determinado por el mismo, que contendrá los elementos de la relación tributaria imprescindibles para la liquidación procedente.
2. El pago del Impuesto se efectuará en régimen de autoliquidación en el momento de solicitar la licencia de Obra o Urbanística, la declaración responsable o comunicación previa en su caso, junto con el justificante de pago para los departamentos de urbanismo y tesorería-recaudación, acompañado de resguardo del depósito de la tasa por la actividad administrativa afectada.
3. La autoliquidación presentada tendrá carácter provisional, determinándose la base imponible del modo siguiente:
 - a. En las obras mayores, en función del presupuesto presentado por los interesados, siempre que el mismo hubiera sido visado por el Colegio Oficial correspondiente cuando ello constituya un requisito preceptivo.

No obstante se aplicarán los índices o módulos establecidos por el Colegio Oficial de Arquitectos de Castilla-La Mancha, vigentes en la fecha de solicitud de licencia, en aquellos casos en que exista discrepancia entre el presupuesto presentado y el resultante de la aplicación de los citados índices o módulos y asimismo cuando no sea preceptiva la aportación del proyecto y presupuesto visado por el Colegio Oficial Correspondiente.

3. En las obras menores, o que puedan ser objeto de comunicación previa, será practicada autoliquidación del impuesto en función del presupuesto de ejecución aportado por los interesados, que contendrá en todo caso materiales y mano de obra, y que se presentará simultáneamente a la solicitud de licencia. En aquellos casos en que exista discrepancia entre el presupuesto presentado y los valores de mercado se tomará como referencia el resultante de la aplicación de los índices de "Precios de la Construcción Centro, publicados por el Colegio Oficial de Arquitectos Técnicos e Ingenieros de la Edificación de Guadalajara", vigentes en la fecha de solicitud de la licencia.
4. Las autoliquidaciones se practicarán en el impreso que a tal efecto facilitará la Administración Municipal. Dicha autoliquidación no supondrá la autorización de Licencia de Obras, ya que para poder realizar las mismas será preceptivo obtener la correspondiente Licencia de Obras.
5. En caso de que se modifique el proyecto y hubiere incremento del presupuesto, una vez aceptada la modificación, se deberá presentar autoliquidación complementaria por la diferencia entre el presupuesto inicial y el modificado.
6. Una vez finalizadas las construcciones, instalaciones u obras, se tramitará por la oficina gestora liquidación definitiva del impuesto, debiendo a ese efecto presentar los sujetos pasivos en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su terminación, la siguiente documentación:
 - o Cuando sea preceptiva dirección técnica, certificación y presupuestos



finales, pudiendo también presentar, por propia iniciativa o a requerimiento de la Administración municipal, facturas de materiales y mano de obra, u otros medios de prueba admitidos en derecho.

- Cuando no sea preceptiva dirección técnica, declaración del coste final, acompañada de facturas de materiales y mano de obra, u otros medios de prueba admitidos en derecho. Si, requerido el titular de la licencia para que presente la documentación indicada, no lo hiciere, la liquidación definitiva se realizará según informe de los Servicios Técnicos Municipales de acuerdo a la naturaleza y alcance de las construcciones, instalaciones u obras efectivamente realizadas, pudiendo complementariamente tomarse como referencia los módulos del apartado 3 del presente artículo.

En su caso el Ayuntamiento o servicio de recaudación delegado podrá proceder a practicar la inspección fiscal al objeto de conocer el importe del coste material de ejecución de la obra, construcción o instalación de que se trate.

7. Cuando el coste real y efectivo de las construcciones, instalaciones u obras, sea superior o inferior al que sirvió de base en la liquidación o liquidaciones anteriores, la Administración municipal procederá a practicar la liquidación definitiva, por la diferencia, positiva o negativa, que se ponga de manifiesto, que será debidamente notificada al interesado. A tal efecto de oficio y a través de los servicios de inspección tributaria municipal podrá comprobar los valores declarados por el sujeto pasivo e iniciar, si procede, el correspondiente procedimiento sancionador por infracción tributaria.
8. A los efectos de los precedentes apartados, la fecha de finalización de las construcciones, instalaciones y obras será la que se determine por cualquier medio de prueba admisible en derecho y, en particular:
 - a. Cuando sean de nueva planta, a partir de la fecha de expedición del certificado final de obra suscrito por el facultativo o facultativos competentes, y a falta de este documento, desde la fecha de notificación de la licencia de nueva ocupación.
 - b. En los demás casos, a partir de la fecha de expedición del certificado final de obra en las condiciones del apartado anterior o, a falta de éste, desde que el titular de la licencia comunique al Ayuntamiento la finalización de las obras, aunque en este caso el Ayuntamiento podrá comprobar tal circunstancia. En defecto de los citados documentos, se tomará a todos los efectos como fecha de terminación la que resulte de cualquier comprobación de esta situación por parte de la Administración municipal.
9. En el caso de que la correspondiente licencia de obras o urbanística sea denegada o no se realice la obra, los sujetos pasivos tendrán derecho a la devolución de las cuotas satisfechas.



Artículo 9.- Inspección y recaudación.

La inspección y la recaudación del impuesto se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley General Tributaria, las demás leyes del Estado reguladoras de la materia y las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 10.- Infracciones y sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias y a la determinación de las sanciones que les correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Se derogan los contenidos de las Ordenanza por el Impuesto de construcciones, instalaciones y obras aprobada en el año 2007 en aquellos preceptos que colisionen con la ordenanza que ahora se aprueba.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Las modificaciones que se produzcan en la regulación de este impuesto por las Leyes presupuestarias del Estado o cualesquiera otra que resulte de aplicación y que resulten de aplicación directa, producirán en su caso, la correspondiente modificación tácita de la presente Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL La presente Ordenanza Fiscal cuya última modificación ha sido aprobada definitivamente por acuerdo plenario, entrará en vigor a partir del día siguiente de la publicación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y permanecerá en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá 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.

Torremocha del Pinar a 17 de noviembre de 2022. El Alcalde- Presidente J. Daniel Muñoz Martínez

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL PINAR

APROBACIÓN INICIAL ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DLE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO**3741**

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de ayuda a domicilio, por Acuerdo del Pleno de fecha 17 de noviembre de 2022, de conformidad con 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 Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

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

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Torremocha del Pinar a 17 de noviembre de 2022. El Alcalde-Presidente J. Daniel Muñoz Martínez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA TORRE

APROBACIÓN MASA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL 2022**3742**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y en el artículo 103. Bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se hace público que el Ayuntamiento Pleno ha aprobado en sesión celebrada el día 24 de noviembre de 2022, la masa salarial del personal laboral 2022, con el siguiente tenor literal referido a la parte dispositiva:



PRIMERO.- Aprobar el límite máximo de la masa salarial de personal laboral para 2022 que queda fijado en QUINIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS SIETE EUROS CON CINCUENA Y SEIS CENTIMOS (510.407,56€)

SEGUNDO.- Proceder a su publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento y Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se publica para general conocimiento, significando que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra el acuerdo plenario, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no se podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Villanueva de la Torre, 24 de noviembre de 2022. La Alcaldesa, María Sonsoles Rico Ordóñez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE YEBES

CORRECCIÓN ERRORES DE LA CONVOCATORIA DE CONCURSO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE 1 PLAZA DE ARQUITECTO TÉCNICO, MEDIANTE PROCEDIMIENTO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

3743

Advertido error en la publicación de las bases para la provisión en propiedad de una plaza de arquitecto técnico, clasificada en el grupo A2, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Yebes, mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal, efectuada en el BOP núm. 226, de 28/11/2022, se procede a su corrección, de acuerdo con lo previsto en el art. 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como sigue:

En la base 4.2, donde dice “Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Yebes o en cualquiera de las formas que determina el art. 16.4 de la LPACAP, en el plazo de VEINTE DÍAS naturales contados a partir del siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia”.



Debe decir:

“Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Yebes o en cualquiera de las formas que determina el art. 16.4 de la LPACAP, en del plazo de VEINTE DÍAS naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado”.

Yebes, a 28 de noviembre de 2022. El Alcalde, José Miguel Cócera Mayor

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD RÍO GALLO

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE NÚM. 3/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITOS

3744

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
241	131	Personal Plan de Empleo	13.300	4.000	17.300
241	16000	Seguros sociales personal Plan de Empleo	2.280	2.100	4.380
		TOTAL	15.580	6.100	21.680

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Suplemento en Concepto de Ingresos

Aplicación económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	7	0	Remanente de tesorería	6.100
			TOTAL INGRESOS	6.100

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los



siguientes:

- a. El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b. La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Cordiente, a 28 de noviembre de 2022. El Presidente, Fdo.: Fernando Miguel
Madrid

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS TAJO-DULCE

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 2-2022

3745

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos
Progr.	Económica				
1621	603	Recogida de residuos. Arrendamientos de maquinaria, instalaciones técnicas y utillaje	300,00 €	2.541,00 €	2.841,00 €
1621	22103	Recogida de residuos. Combustibles y carburantes	22.000,00 €	5.573,86 €	27.573,86 €
1621	22709	Recogida de residuos. Servicio de recogida selectiva de residuos	19.500,00 €	1.737,65 €	21.237,65 €
1621	22799	Recogida de residuos. Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales	950,00 €	483,19 €	1.433,19 €
TOTAL			42.750,00 €	10.335,70 €	53.085,70 €

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio



anterior, en los siguientes términos:

Suplemento en Concepto de Ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	87	87000	Remanente de tesorería para gastos generales	10.335,70 €
			TOTAL INGRESOS	10.335,70 €

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- a. El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b. La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Torremocha Del Campo, a 23 de noviembre de 2022. El Sr. Presidente, D.
Roberto de Lope García