

BOLETÍN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excm. Diputación Provincial, Pza. Moreno, N.º 10. Teléfono: 949 88 75 72.

INSERCIONES

- Por cada línea o fracción 0,52 €
- Anuncios urgentes 1,04 €

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

La Administración anunciante formulará orden de inserción en la que expresará, en su caso, el precepto en que funde la exención, no admitiéndose invocación genérica a Ley o Reglamento, o los preceptos de la Ley 5/02, 4 de abril reguladora de los B.O.P. o a los de la Ordenanza Reguladora. En este caso no se procederá a la publicación y se concederá plazo para subsanación, que transcurrido se archivará sin más trámites.

Los particulares formularán solicitud de inserción.

Las órdenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentarán en el registro general de la Diputación.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Director: Jaime Celada López

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO

**Ministerio de Agricultura, Alimentación y
Medio Ambiente**

EXPROPIACIONES

EXPEDIENTE 03.319.0220/3110.

El día 14 de abril de 2016, se procederá, por parte de la Confederación Hidrográfica del Tajo, sita en

550

la Avenida de Portugal, n.º 81, de Madrid, al pago, mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el interesado, del justiprecio fijado por Jurado Provincial, a los titulares de bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa por el procedimiento de urgencia motivado por las obras de la variante de la conducción de Almoguera-Mondéjar. Expediente 93/03 (T.M. Romanones) Expediente 92/04 (T.M. Valfermoso de Tajuña), siguientes:

| Término municipal | Polígono | Parcela | Titular |
|----------------------|----------|---------|------------------------|
| ROMANONES | 1 | 330 | ADELA PÉREZ BERLINCHEZ |
| ROMANONES | 1 | 331 | ADELA PÉREZ BERLINCHEZ |
| VALFERMOSO DE TAJUÑA | 504 | 30 | ADELA PÉREZ BERLINCHEZ |

Aquellas cantidades, cuyo pago no pueda hacerse efectivo por transferencia bancaria, serán consignadas en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados. Una vez que estos subsanen la circunstancia que motivó dicha consignación, esta Confederación Hidrográfica procederá a realizar los trámites oportunos para hacer efectivo el pago de las mismas.

Lo que se hace público a los efectos prevenidos en el artículo 49 del Reglamento de Expropiación Forzosa que desarrolla la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Madrid, 18 de febrero de 2016.— El Secretario General, Juan Carlos Mérida Fimia.

549

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 23 de febrero de 2016

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A. 2015-2016

EXPEDIENTE: 19/01/0089/2015

C.C.: 19100152012016

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A., con vigencia de 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016, que tuvo entrada el 21 de diciembre de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 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 (DOCM de 16 de julio); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales,

trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA VIARIA, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN Y LIMPIEZA DE ZONAS AJARDINADAS EN EL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO

CAPÍTULO I.

1.º.- Definición de las partes que conciertan.

2.º.- Ámbito funcional y personal.

CAPÍTULO II.

3.º.- Vigencia, duración y prorroga.

4.º.- Compensación y absorción.

5.º.- Vinculación a la totalidad.

6.º.- Comisión paritaria.

CAPÍTULO III.

7.º.- Contratación.

8.º.- Clasificación funcional.

9.º.- Periodo de prueba.

10.º.- Ascensos y promociones.

11.º.- Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

12.º.- Preaviso de cese.

13.º.- Excedencia.

CAPÍTULO IV.

14.º.- Jornada de trabajo.

15.º.- Horas extraordinarias.

16.º.- Vacaciones.

17.º.- Licencias.

CAPÍTULO V.

18.º.- Régimen disciplinario.

CAPÍTULO VI.

- 19.º.- Salario base mensual.
 20.º.- Plus transporte.
 21.º.- Plus de conservación y mantenimiento.
 22.º.- Plus de nocturnidad.
 23.º.- Plus antigüedad.
 24.º.- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
 25.º.- Pagas extraordinarias.
 26.º.- Desplazamientos y dietas.
 27.º.- Derecho de reunión e información.
- CAPÍTULO VII.**
- 28.º.- Horas sindicales y acumulación del crédito horario.
- CAPÍTULO VIII.**
- 29.º.- Beneficios sociales.
 30.º.- Gratificación por permanencia.
 31.º.- Jubilación y jubilación anticipada parcial.
 32.º.- Equipo de trabajo.
- CAPÍTULO X.**
- 33.º.- Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.
- CAPÍTULO XI.**
- 34.º.- Cláusula de subrogación.
- CAPÍTULO XII.**
- 35.º.- Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T.).
- CAPÍTULO XIII.**
- 36.º.- Prestación por invalidez y muerte.
 37.º.- Formación continua.
 38.º.- Cláusula de no aplicación.
 39.º.- Igualdad de condiciones.
- DISPOSICIONES ADICIONALES.**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
 ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES,
 S.A. Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS
 AL SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA VIARIA,
 MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN Y LIMPIEZA DE
 ZONAS AJARDINADAS EN EL MUNICIPIO DE
 CABANILLAS DEL CAMPO**

CAPÍTULO I

1.º.- Definición de las partes que conciertan.

El presente convenio colectivo de trabajo se suscribe por la Dirección de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A. y por el representante legal de los trabajadores de la misma en el contrato «Servicio de limpieza viaria, mantenimiento, reposición y limpieza de zonas ajardinadas en el municipio de Cabanillas del Campo (Guadalajara)».

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con los arts. 87 y 88 del Real Decre-

to Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.º.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación y obligará únicamente a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A., adscritos al Servicio público de limpieza viaria, mantenimiento, reposición y limpieza de zonas ajardinadas en el municipio de Cabanillas del Campo.

Por ambas partes, se excluye expresamente la aplicación del presente convenio a trabajadores que presten sus servicios para Enviser Servicios Medioambientales, S.A. en otra contrata o servicios, fuera o dentro del término municipal de Cabanillas del Campo, presentes o futuras, de concesión directa o indirecta.

CAPÍTULO II

3.º.- Vigencia, duración y prórroga.

El convenio tendrá una vigencia inicial desde el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del 2016. La denuncia del presente tendrá carácter automático al final de la duración del mismo. No obstante a lo anterior, las partes podrán constituir la comisión negociadora tres meses antes de la finalización de la duración del convenio.

La denuncia del convenio se deberá realizar por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

4.º.- Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas, de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter

general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

5.º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos, a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

6.º.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Composición:

La Comisión paritaria estará integrada paritariamente por dos vocales en representación de los empresarios, y otros dos en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del convenio. Elegirá entre sus miembros a un Presidente y un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. Ambas partes pueden ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

Función específica:

- 1.- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con la legislación vigente.
- 2.- Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

La Comisión paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de sesenta días y, en el segundo, en el máximo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

Procederán a convocar la Comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Se fija como domicilio a efectos de notificaciones, la dirección de Enviser Servicios Medioambientales S.A., en centro de trabajo de Cabanillas del Campo.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de conformidad con el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, que fue publicado el día 20 de marzo de 2014, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55).

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, fue publicado el día 20 de marzo de 2014, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55).

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 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, así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario, en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

CAPÍTULO III

7.º.- Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las normas y reglamentos de desarrollo y aplicación.

8.º.- Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnicos y Mandos; Administrativos y Manuales.

Cada Grupo Profesional comprende los subgrupos profesionales (de ahora en adelante denominados «subgrupos»), que para cada uno de ellos se especifican.

A) Grupo Profesional Personal Técnico y Mandos:

1. Subgrupo Jefe de Servicio:

Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o jefatura de la empresa.

2. Subgrupo Encargado General:

Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. Responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente, el cumplimiento de cuantas disposiciones se refieren a la higiene y seguridad en el trabajo. Desarrolla los trabajos que hayan de realizarse, prepara los datos que puedan servir de bases para elaboración de informes y procura los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes subgrupos. Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas. Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

3. Subgrupo Jefe de Taller:

Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, distribución de tareas y cuidado de equipos, vehículos, herramientas y otros elementos del taller.

B) Grupo Profesional Personal Administrativo.

1. Subgrupo Jefe Administrativo:

Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

2. Subgrupo Oficial Administrativo:

Es aquel empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

3. Subgrupo Administrativo:

Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Subgrupo Auxiliar Administrativo:

Efectúa tareas administrativas que, por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un Administrativo.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimientos de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el RD 2308/1973 y por la Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 50 euros mensuales.

C) Grupo Profesional Personal de Oficios Manuales:

1. Subgrupo Capataz o Maestro Jardinero:

Es el trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de las actividades propias del contrato, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. Subgrupo Oficial jardinero u Oficial de limpieza:

Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, limpieza vial, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, aceras y calzadas, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle y, de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del encargado o maestro jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Podador: Es el oficial jardinero que, durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las maquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

3. Subgrupo Oficial Conductor:

Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga, siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (barredora, baldeadora, volquete, grúa, tractel, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en este subgrupo aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, moto-niveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que, a este subgrupo, se le clasifica como polivalente.

4. Subgrupo Jardinero: Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que, a continuación, se describen y no tan solo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

5. Subgrupo Auxiliar Jardinero:

Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son sus funciones propias de este subgrupo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Riegos en general.
- Recogida de elementos vegetales.
- Siega de césped.
- Limpieza de Jardines.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

6. Subgrupo Peón especialista de Limpieza:

Trabajador encargado de ejecutar labores de limpieza para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, salvo en algunas ocasiones el permiso de conducir clase B.

D) Grupo Profesional Personal de Oficios Varios:

Todos/as los/las trabajadores/as tendrán disponibilidad teniendo en cuenta la simultaneidad de servicios prestados en, sin ser exclusivos, los siguientes trabajos, ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero», caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, reparación de elementos de mobiliario urbano, etc.

9.º.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores/as, el periodo de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeña-

do las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su subgrupo y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

10.º.- Ascensos y promociones.

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores a los que ostentasen en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, se exigirá un mínimo de condiciones necesarias para el desempeño del perfil de la vacante creada, y pruebas y capacitaciones referidas principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente.

Grupo de Técnicos y Mandos: Los ascensos de todo el personal del Grupo de Técnicos y Mandos, así como el Jefe Administrativo, al ser personal de confianza, será de libre designación.

Las vacantes que se produzcan en las restantes subgrupos se cubrirán por pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

11.º.- Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

De conformidad con el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Asimismo, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

De conformidad con el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Por tanto, al trabajador que se le asignen distintas funciones profesionales y estas tengan un mayor salario, la empresa le abonará la cuantía correspondiente a la diferencia retributiva de tales funciones profesionales en base al tiempo de su realización.

12.º.- Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

13.º.- Excedencia.

Los trabajadores/as con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir, al menos, un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo subgrupo y puesto que tenía cuando la solicitó.

Los trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

En este supuesto y durante el tiempo de excedencia, se computará a los efectos de antigüedad.

Si el trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fijo respetándole la antigüedad.

Por otro lado, de conformidad con el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, «los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.»

CAPÍTULO IV

14.º.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de todos los trabajadores adscritos al convenio será de 35 horas a la semana de promedio, en cómputo anual, sin perjuicio de lo dispuesto en el resto del artículo.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y, el 31 de diciembre. La empresa utilizará las horas extraordinarias para el mantenimiento del servicio, si estas fechas coinciden con sábado o domingo, garantizando un mínimo del 50% plantilla.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En las zonas en las que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador/a, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

Los trabajadores disfrutarán, dentro de su jornada, de un descanso de 30 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, si bien, se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas de trabajo efectivo.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

De conformidad con el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

15.º.- Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detalla en la tabla siguiente:

| Año | L. a S. | Dom. - Fest. |
|------|---------|--------------|
| 2015 | 16,56 € | 24,84 € |
| 2016 | 16,68 € | 25,01 € |

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado, con dos horas de jornada normal, y por cada hora extra realizada los domingos y festivos, por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador, debiendo ser compensadas de acuerdo con el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Para los trabajadores/as que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

16.º.- Vacaciones.

El periodo vacacional será de 22 días laborales retribuidos.

Se fija como periodo de disfrute de las vacaciones, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, de cada año efectivo, garantizando el 75% de la plantilla a lo largo de todo el año.

El salario a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales y las horas extraordinarias percibidas por el trabajador/a, durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del periodo vacacional.

De conformidad con el art. 38. 3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período 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 del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El periodo vacacional no podrá ser compensado, en ningún caso, económicamente.

Paga de compensación de vacaciones: La empresa abonará a cada trabajador a jornada completa una paga de compensación de vacaciones, de conformidad con la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, cuando el trabajador disfrute su periodo vacacional. Al objeto de facilitar el pago y la gestión nómina de dicho concepto se realizará su abono con el devengo y liquidación de la nómina de julio de cada año. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán dicha paga proporcionalmente al porcentaje de jornada contratado con la empresa.

17.º.- Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose estos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio, 16 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador, y 5 días naturales, si es fuera de la misma.

- c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que, al menos, dos de ellos serán hábiles.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.
- f) Dos días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho

a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá 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 retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- l) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural,

o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

- m) Por el tiempo necesario para asistencia al médico con posterior justificación.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o 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 de trabajo.
- o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- p) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:
Los días de asuntos propios serán seis, siendo el trabajador quien elige la fecha de su disfrute, se limita a dos operarios el máximo a coincidir en casos de puentes o previos a festivos.
En cualquier caso, los días de asuntos propios tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual.
Se entiende que dichos días de asuntos propios no son acumulables a otros días por asuntos propios que estuviesen pactados.
El trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos 48 horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.
Los trabajadores con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.
- q) Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajadora y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

CAPÍTULO V

18.º.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación en dicha materia.

CAPÍTULO VI

19.º.- Salario base mensual.

Se adjuntan, como Tablas anexas (Anexo I) el salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Todos los trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado. Dicho anticipo deberá ser solicitado antes del día 10 de cada mes, no pudiendo superar la cuantía de dicho adelanto la mitad de la mensualidad ordinaria de cada trabajador. La empresa procurará, en la medida de lo posible, liquidar la cuantía solicitada antes del día 15 de cada mes.

20.º.- Plus transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento, se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad bruta se percibirá mensualmente, excepto en vacaciones.

| | |
|-----------|----------|
| 2015/2016 | 106,89 € |
|-----------|----------|

21.º.- Plus de conservación y mantenimiento.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad bruta se percibirá mensualmente.

| | |
|-----------|---------|
| 2015/2016 | 32,07 € |
|-----------|---------|

22.º.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base mensual.

23.º.- Plus antigüedad.

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyos importes se establecen en las Tablas anexas que se adjuntan (Anexo II).

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

24.º.- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías (en euros), que se recogen a continuación:

Día completo: 12,64 euros.

Hora o fracción superior a 30 minutos: 1,69 euros.

Fracción inferior a 30 minutos: 0,86 euros.

Se denomina plus tóxico a la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

Se denomina plus penoso a la limpieza de pipicanes.

Se denomina plus peligroso a los trabajos de poda en altura, así como los trabajos de jardinería que se realicen en medianas, rotondas y bordes viales, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado.

25.º.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un periodo de devengo semestral. Asimismo, se establece una paga especial denominada «paga verde» por el importe de salario base mensual más antigüedad, cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

26.º.- Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Se entienden retribuidos, por el plus de transporte, los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados fuera del mismo, dentro de un radio de 5 km desde el límite de dicho casco urbano. Para los demás desplazamientos, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

b) Dietas: El importe de las medias dietas y dietas será el que se recoge en las siguientes tablas.

La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 km del límite del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal, el límite de la tarifa normal de taxis. La dieta completa se abonará cuando, produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

| | Media dieta | Dieta |
|-----------|-------------|---------|
| 2015/2016 | 10,38 € | 51,87 € |

CAPÍTULO VII

27.º.- Derecho de reunión e información.

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

28.º.- Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Hasta 49 trabajadores/as: | 20 horas. |
| De 50 a 100 trabajadores/as: | 25 horas. |
| De 101 a 250 trabajadores/as: | 30 horas. |
| De 251 a 500 trabajadores/as: | 40 horas. |
| De 501 en adelante: | 45 horas. |

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

CAPÍTULO VIII

29.º.- Beneficios sociales.

La empresa abonará a los trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio del trabajador/a: 140,00 euros.

Por natalidad, al nacimiento de cada hijo: 140,00 euros.

30.º.- Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco.

Esta gratificación, que permanecerá invariable durante la vigencia del convenio, se abonará por una sola vez de acuerdo a la siguiente tabla:

| | |
|---------------|------------|
| A los 60 años | 3.300,00 € |
| A los 61 años | 3.000,00 € |

| | |
|---------------|------------|
| A los 62 años | 2.650,00 € |
| A los 63 años | 2.300,00 € |
| A los 64 años | 2.000,00 € |

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquel trabajador que, teniendo condiciones para poder acceder a la Jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 25% y un 75%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La recepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Queda expresamente facultada la Comisión paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

31.º.- Jubilación y jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en los arts. 160 y siguientes del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

32.º.- Equipo de trabajo.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año, siempre de acuerdo con el Comité o Delegados y, en caso de carecer de ellos, con los trabajadores/as, y se compondrá de:

Temporada de verano:

1 camisa de manga corta.

1 pantalón.

1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.

1 chaquetilla.

Temporada de invierno:

1 camisa de manga larga.

1 pantalón de invierno.

1 forro polar.

1 prenda de abrigo.

1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año y, la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador, se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el ini-

cio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.,

Al cese de la prestación laboral el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

CAPÍTULO X

33.º.- Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: Señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se adaptará el trabajo a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su subgrupo conforme se determine por los servicios de prevención.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Serán por cuenta de la empresa, los reconocimientos o revisiones médicas establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, así como a reali-

zar la conveniente formación del trabajador. Dichos extremos se informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Se creará una comisión sectorial sobre seguridad y salud laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

CAPÍTULO XI

34.º.- Cláusula de subrogación.

1. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente, siendo aplicable la subrogación, aun en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las Administraciones Públicas.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en

vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores/as que, en el momento de la sustitución, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación, al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente, se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) En caso de subrogación, los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y, en todo caso, deberá abonar al trabajador/a lo que le corresponde-

ría proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública, ya sea cesante o entrante, y trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de jardinería con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de jardinería, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de jardinería hasta el momento prestadora de dicho servicio.

2. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando, con anterioridad, hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo, los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas

con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores.

Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

CAPÍTULO XII

35.º.- Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure esta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y, si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo, queda excluido el Plus de Transporte.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

CAPÍTULO XIII

36.º.- Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral, se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 18.030,36 euros (dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos).

Las empresas suscribirán, a tal efecto, la correspondiente póliza con una compañía de seguros, en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

37.º.- Formación continua.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Jardinería.

38.º.- Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplica-

ción legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre esta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

39.º.- Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

SEGUNDA.- Se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad suscrito el pasado 28 de abril de 2011, entre la empresa URBASER, S.A y las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

TERCERA.- Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

CUARTA.- En todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y en los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio, será expresamente voluntario.

QUINTA.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

SEXTO.- Como consecuencia de la homogeneización de la estructura salarial existente en la plantilla la estructura y cuantía retributiva firmada en el presente convenio compensa y absorbe en todo caso las estructuras salariales de cada uno de los sectores convencionales de aplicación en el presente convenio, por lo que no cabrá abonar ningún tipo de cuantía adicional a la dispuesta y fijada en el presente convenio, ya sea a través de normal legal o convencional o de sentencia judicial tanto respecto de pagas extraordinarias, pluses estructurales, funcionales, salariales, extrasalariales o cualquier otro concepto económico o retributivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

| ANEXO I: TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. A Y LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA VIARIA, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN Y LIMPIEZA DE ZONAS AJARDINADAS EN EL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO. | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|-----------|--------------------|----------|----------|---------------------|----------|--------|-----------|--|--|
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2015 | | | | | | | | | | | | |
| FUNCIONES PROFESIONALES | SALARIO BASE | | | PLUS DE TRANSPORTE | | | PLUS CONS. Y MITTO. | | | TOTAL | | |
| | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | | | |
| ENCARGADO | 1.189,19 | 15 | 17.837,85 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 19.398,48 | | |
| JEFE DE EQUIPO | 1.163,82 | 15 | 17.457,30 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 19.017,93 | | |
| OFICIAL JARDINERO | 1.115,15 | 15 | 16.727,25 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 18.287,88 | | |
| JARDINERO | 1.055,60 | 15 | 15.834,00 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 17.394,63 | | |
| AUXILIAR JARDINERO | 1.009,19 | 15 | 15.137,85 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 16.698,48 | | |
| OFICIAL CONDUCTOR | 1.138,46 | 15 | 17.076,90 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 18.637,53 | | |
| PEÓN LIMPIEZA | 1.051,33 | 15 | 15.769,95 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 17.330,58 | | |
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2016 | | | | | | | | | | | | |
| FUNCIONES PROFESIONALES | SALARIO BASE | | | PLUS DE TRANSPORTE | | | PLUS CONS. Y MITTO. | | | TOTAL | | |
| | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | CANTIDAD | UNIDADES | TOTAL | | | |
| ENCARGADO | 1.189,19 | 15 | 17.837,85 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 19.534,27 | | |
| JEFE DE EQUIPO | 1.163,82 | 15 | 17.457,30 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 19.151,06 | | |
| OFICIAL JARDINERO | 1.115,15 | 15 | 16.727,25 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 18.415,90 | | |
| JARDINERO | 1.055,60 | 15 | 15.834,00 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 17.516,39 | | |
| AUXILIAR JARDINERO | 1.009,19 | 15 | 15.137,85 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 16.815,37 | | |
| OFICIAL CONDUCTOR | 1.138,46 | 15 | 17.076,90 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 18.767,99 | | |
| PEÓN ESPECIALISTA | 1.051,33 | 15 | 15.769,95 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 17.451,89 | | |
| PEÓN LIMPIEZA | 809,40 | 15 | 12.141,00 | 106,89 | 11 | 1.175,79 | 32,07 | 12 | 384,84 | 13.797,54 | | |
| HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | | | | | |
| Año | L a S. | Dom. - Fest. | | | | | | | | | | |
| 2015 | 16,56 € | 24,84 € | | | | | | | | | | |
| 2016 | 16,68 € | 25,01 € | | | | | | | | | | |

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

Oficios

| Antigüedad (años) | 2015 - Euros |
|-------------------|--------------------|
| 2 | 23,39 |
| 6 | 64,84 |
| 10 | 113,48 |
| 14 | 162,18 |
| 18 | 203,21 |
| 20 | 244,30 |
| 22 | 259,42 |
| 24 | 317,19 |
| 26 | 356,50 |
| 28 | 389,11 |

| Antigüedad (años) | 2016 - Euros |
|-------------------|--------------------|
| 2 | 23,55 |
| 6 | 65,29 |
| 10 | 114,27 |
| 14 | 163,32 |
| 18 | 204,63 |
| 20 | 246,01 |
| 22 | 261,24 |
| 24 | 319,41 |
| 26 | 359,00 |
| 28 | 391,83 |

672

EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE GUADALAJARA

Economía y Hacienda

SECCIÓN PRIMERA RENTAS

EDICTO

Aprobada la matrícula de contribuyentes, relativa a las tasa por Prestación del Servicio de recogida de basuras, correspondiente al tercer cuatrimestre del ejercicio 2015, queda expuesta al público en las oficinas de este Excmo. Ayuntamiento para examen y reclamaciones por parte de los legítimamente interesados, durante el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La exposición al público de la matrícula producirá los efectos de notificación de las liquidaciones contenidas en la misma, a los fines de la notificación colectiva prevista en el artículo 102.3, de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, pudiéndose interponer contra dichos actos recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición al público.

Periodo de pago:

Pago en periodo voluntario: En aplicación del art. 62.3 del citado texto legal, queda fijado el siguiente plazo de ingreso en período voluntario de la Tasa por Prestación del Servicio de Recogida de Basuras, correspondiente al tercer cuatrimestre del ejercicio 2015:

Del 21 de marzo de 2016, al 23 de mayo de 2016.

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

Se recuerda la posibilidad y conveniencia de utilizar la modalidad de domiciliación bancaria.

Lugar de pago:

El ingreso deberá efectuarse en cualquier cursal de las Entidades Colaboradoras que a continuación se relacionan, en el horario de atención al público que cada entidad tenga establecido, acom-

pañando el juego de impresos que recibirán a tal fin en su domicilio.

Entidades colaboradoras:

Ibercaja, Banco de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Banco de Castilla-La Mancha, Bankia, La Caixa, Abanca, Caja Rural Castilla-La Mancha, BBVA, Banco Santander y Banco Sabadell.

Duplicados:

Los contribuyentes que no reciban los documentos de cobro pueden dirigirse a cualquiera de las oficinas de la entidad gestora La Caixa para solicitarlos.

Guadalajara, 4 de marzo de 2016.– El Concejal Delegado de Hacienda, Alfonso Esteban Señor.

542

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Departamento de Personal

RESOLUCIÓN DE 16 DE FEBRERO DE 2016 DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA, POR LA QUE SE ANUNCIA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2016

Provincia: Guadalajara.

Corporación: Ayuntamiento.

Número de Código Territorial: 19130

Oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2016, aprobada por la Junta de Gobierno Local en sesión del día 16 de febrero de 2016

FUNCIONARIOS DE CARRERA

- Grupo según el artículo 76 y la disposición transitoria tercera 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: A2.

Clasificación: Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Policía local, Categoría Subinspector.

Número de vacantes: 2.

Denominación: Subinspector Policía local.

Turno: Promoción interna.

- Grupo según el artículo 76 y la Disposición Transitoria tercera 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 C1.

Clasificación: Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Policía local, Categoría Oficial.

Número de vacantes: 2.

Denominación: Oficial Policía local.

Turno: Promoción interna.

Guadalajara, 16 de febrero de 2016.– El Alcalde, Antonio Román Jasanada.

530

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Zarzuela de Jadraque

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Zarzuela de Jadraque, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de febrero de 2016, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto de construcciones, instalaciones y obras.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Zarzuela de Jadraque a 22 de febrero de 2016.– El Alcalde, Miguel Ángel Moreno Casas.

532

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Zarzuela de Jadraque

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 22 de febrero de 2016, el Presupuesto general, Bases de ejecución y la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2016, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la

documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

En Zarzuela de Jadraque a 22 de febrero de 2016.– El Alcalde, Miguel Ángel Moreno Casas.

534

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aranzueque

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Aranzueque sobre la modificación del artículo 6º, apartado primero, de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por utilización de la piscina municipal y otras instalaciones deportivas, cuyo texto 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.

«Artículo 6. Tarifas:

1.- *Las tarifas por entrada y uso de las instalaciones de piscina serán las siguientes:*

La entrada para los niños y niñas de hasta tres años, inclusive, será gratuita.

- *Diario:*

* *Infantil (de 4 a 14 años) y jubilados: 2,00 euros.*

* *Adultos: 3,00 euros.*

- *Festivos:*

* *Infantil (de 4 a 14 años) y jubilados: 2,00 euros.*

* *Adultos: 3,50 euros.*

- *Abono de 20 baños:*

* *Infantil (de 4 a 14 años) y jubilados: 35,00 euros.*

* *Adultos: 45,00 euros.*

- *Abono de temporada:*

* *Infantil (de 4 a 14 años) y jubilados: 60,00 euros.*

* *Adultos: 80,00 euros.*

- *ABONO FAMILIAR:*

Abono familiar: 180,00 euros.

2.- *Por utilización de instalaciones deportivas:*

- *Iluminación de frontón un euros la hora (1 euro/h)».*

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 por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de CLM.

En Aranzueque a 4 de febrero de 2016.– La Alcaldesa, Raquel Flores Sánchez.

535

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aranzueque

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Aranzueque sobre la modificación del artículo 7º, apartado segundo, de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa de expedición de documentos administrativos, cuyo texto 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.

«Artículo 7. Tarifa.

La tasa a que se refiere esta Ordenanza se registrará por las siguientes tarifas:

CERTIFICACIONES Y COMPULSAS.

1. Certificaciones de Empadronamiento: 1 €.

2. Volantes de Empadronamiento: 0,50 €.

3. Certificados de Antigüedad:

- Viviendas: 150 €.

- Garajes, Bodegas, Anexos a Viviendas, Navas Agrícolas, Otras Construcciones: 60 €.

4. Compulsas (Cada Hoja): 0,50 €.

DOCUMENTOS EXPEDIDOS POR LAS OFICINAS MUNICIPALES.

1. Fotocopias de documentos (Cada copia en A4): 0,10 €.

2. Fotocopias de documentos (Cada copia en A3): 0,20 €.

3. Remisión de faxes: Nacionales 1 €, internacionales 2 €».

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 por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este

anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de CLM.

En Aranzueque a 4 de febrero de 2016.– La Alcaldesa, Raquel Flores Sánchez.

536

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Aranzueque

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Aranzueque Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación de servicios administrativos y utilización de las dependencias e instalaciones municipales para la celebración de matrimonios civiles, cuyo texto se hace público en cumplimiento del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

«ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y UTILIZACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS E INSTALACIONES MUNICIPALES PARA LA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIOS CIVILES

Artículo 1.

En uso de las facultades concedidas 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 20 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la tasa por la prestación de servicios administrativos y la utilización de las dependencias e instalaciones municipales para la celebración de matrimonios civiles.

II. HECHO IMPONIBLE

Artículo 2.

Constituye el hecho imponible de la Tasa, tanto la gestión administrativa como la utilización de las dependencias e instalaciones municipales y otros servicios accesorios relativos a la celebración de matrimonios civiles.

III. SUJETOS PASIVOS

Artículo 3.

Son sujetos pasivos de la presente tasa las personas físicas beneficiarias del servicio, entendiéndose por tales los contrayentes, que quedan obligados solidariamente al pago de la misma.

IV. CUOTA TRIBUTARIA

Artículo 4.

La cuota tributaria será la siguiente tarifa:

1.- Si en el momento de solicitar la prestación del servicio uno de los contrayentes figura empadronado con una antigüedad superior a un año la tarifa será 100,00 €.

2.- Si en el momento de solicitar la prestación del servicio ninguno de los contrayentes figurara empadronado o la antigüedad del empadronamiento fuera inferior a un año, la tarifa será 150,00 €.

V. DEVENGO, DECLARACIÓN, LIQUIDACIÓN E INGRESO

Artículo 5.

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir cuando se presente la solicitud de prestación del servicio que constituye el hecho imponible de la tasa.

2. Se establece el régimen de autoliquidación en la gestión del cobro de esta tasa. Su pago se realizará por ingreso directo en la Tesorería Municipal o mediante transferencia bancaria al número de cuenta que a tal efecto se facilite. No se tramitará ninguna solicitud en la que no se acredite, previamente, el pago de la tasa.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa tras su aprobación definitiva.»

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 por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de CLM.

En Aranzueque a 4 de febrero de 2016.– La Alcaldesa, Raquel Flores Sánchez.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Moratilla de los Meleros

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto general del Ayuntamiento de Moratilla de los Meleros para el 2015, al no haberse presentado reclamaciones en

531

el período de exposición pública contra el acuerdo del Pleno adoptado el 23 de noviembre de 2015, y publicado en el BOP n.º 10, de fecha 22 de enero de 2016, y comprensivo aquel del Presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

| A) GASTOS POR OPERACIONES CORRIENTES | |
|--|----------------|
| CAPÍTULO I: Gastos de personal | 49.800 |
| CAPÍTULO II: Gastos en bienes corrientes y servicios | 45.000 |
| CAPÍTULO III: Gastos financieros | 150 |
| CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes | 18.000 |
| B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL | |
| CAPÍTULO VI: Inversiones reales | 58.000 |
| CAPÍTULO VII: Transf. de capital | |
| TOTAL: | 170.950 |

ESTADO DE INGRESOS

| A) INGRESOS POR OPERACIONES CORRIENTES | |
|---|----------------|
| CAPÍTULO I: Impuestos directos | 112.000 |
| CAPÍTULO II: Impuestos indirectos | 3.000 |
| CAPÍTULO III: Tasas y otros ingresos | 55.000 |
| CAPÍTULO IV: Transferencias corrientes | 22.000 |
| CAPÍTULO V: Ingresos patrimoniales | 3.500 |
| B) INGRESOS POR OPERACIONES DE CAPITAL | |
| CAPÍTULO VII: Transferencias de capital | |
| CAPÍTULO IX: Pasivos financieros | |
| TOTAL: | 195.500 |

PLANTILLA DE PERSONAL

N.º de orden: 1.

Denominación: Sec. Int.

Titulación Académica: L. Derecho.

Observaciones: Agrupado.

N.º de Orden: 2.

Denominación: Peón.

Forma de provisión.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 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, y en la forma y los plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Moratilla de los Meleros a 22 de febrero de 2016.– La Alcaldesa, Rosalina Wandelmer Borda.

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Corduente**

EDICTO

Aprobado definitivamente por esta Corporación Municipal el Presupuesto general y Plantilla de Personal para el ejercicio de 2016, se hace público, de

539

conformidad con lo establecido en los artículos 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

I) RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPÍTULO

| Capítulo | CONCEPTO | CONSIGNACIÓN EUROS |
|----------|---|-----------------------|
| | PRESUPUESTO DE GASTOS | |
| 1 | Gastos de personal | 103.500 |
| 2 | Gastos corrientes de bienes y servicios | 197.200 |
| 3 | Gastos financieros | 200 |
| 4 | Transferencias corrientes | 38.600 |
| 5 | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 500 |
| 6 | Inversiones reales | 50.000 |
| 7 | Transferencias de capital | - |
| 8 | Activos financieros | - |
| 9 | Pasivos financieros | - |
| | TOTAL | 390.000 |

| Capítulo | CONCEPTO | CONSIGNACIÓN EUROS |
|----------|--|-----------------------|
| | PRESUPUESTO DE INGRESOS | |
| 1 | Impuestos directos | 140.000 |
| 2 | Impuestos indirectos | 12.000 |
| 3 | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 72.500 |
| 4 | Transferencias corrientes | 106.000 |
| 5 | Ingresos patrimoniales | 59.500 |
| 6 | Enajenación de inversiones reales | - |
| 7 | Transferencias de capital | - |
| 8 | Activos financieros | - |
| 9 | Pasivos financieros | - |
| | TOTAL | 390.000 |

II) PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD, APROBADO JUNTO CON
EL PRESUPUESTO

| DENOMINACIÓN | N.º de PLAZAS |
|--|---------------|
| 1. PERSONAL FUNCIONARIO | |
| 1.1 Secretario-Interventor Grupo A 1 | 1 |
| 1.2 Administrativo Grupo C1 | 1 |
| 2. PERSONAL LABORAL | |
| 2.1 Peones de Servicios Múltiples (Plan de Empleo Local) | 4 |
| 2.2 Auxiliares de Ayuda a Domicilio | 3 |
| 2.3 Peón de limpieza | 1 |
| TOTAL | 10 |

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

Cordiente a 16 de febrero de 2016.– La Alcaldesa, Ana Isabel Fernández Gaitán.

540

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Arbeteta

BANDO DE LA ALCALDÍA

Don Juan Moral Donoso, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Arbeteta, hago saber:

Que habiendo expirado el mandato de cuatro años para el que fueron nombrados el Juez de Paz, titular y sustituto; corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el acuerdo al Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Arbeteta a 15 de febrero de 2016.– El Alcalde, Juan Moral Donoso.

541

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valtablado del Río

BANDO DE LA ALCALDÍA

Don Mariano Alfaro Arenas, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valtablado del Río, hago saber:

Que habiendo expirado el mandato de cuatro años para el que fueron nombrados el Juez de Paz, titular y sustituto; corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, comunicando el acuerdo al Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Valtablado del Río a 15 de febrero de 2016.–
El Alcalde, Mariano Alfaro Arenas.

543

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cabanillas del Campo

ANUNCIO

EXPOSICIÓN PÚBLICA DE PADRONES TRIBUTARIOS

Aprobadas las listas cobratorias relacionadas,
quedan expuestas al público en este Ayuntamiento

y en el Servicio Provincial de Recaudación para el examen y reclamación, en su caso, de los legítimamente interesados, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial de la Provincia».

La exposición al público de las listas cobratorias producirá los efectos de notificación de las liquidaciones contenidas en las mismas (notificación colectiva prevista en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria), pudiendo interponerse en caso de disconformidad con las mismas, recurso de reposición ante el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a partir del siguiente al de la finalización del período de exposición pública.

| Código | MUNICIPIO | NOMBRE DEL TRIBUTO | PERIODO | AÑO |
|--------|----------------------|---|--------------|------|
| 19058 | Cabanillas del Campo | Tasa por suministro de Agua Potable | 2.º semestre | 2015 |
| 19058 | Cabanillas del Campo | Tasa de servicio de Alcantarillado y Depuración | 2.º semestre | 2015 |

En Cabanillas del Campo a 23 de febrero de
2016.– El Alcalde, José García Salinas.

547

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Muduex

ANUNCIO DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

Mediante acuerdo del Pleno de la corporación de Muduex, de aprobación del pliego de cláusulas administrativas, adoptado en sesión celebrada el día 09 de febrero de 2016, se procedió a delegar, en favor de la Alcaldía de este Ayuntamiento, la competencia para la adjudicación a realizar, en el procedimiento de contratación de cesión del aprovechamiento cinegético del coto municipal GU-10.285, cuyo expediente quedó aprobado en la misma sesión.

Esta publicación se efectúa para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Muduex a 23 de febrero de 2016.– El Alcalde,
Emilio Nieto Abad.

544

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Yebes

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo inicial del Ayuntamiento pleno de fecha 22 de diciembre de 2015, aprobatorio de la Ordenanza municipal reguladora de la publicidad en el centro deportivo municipal e instalaciones deportivas municipales, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

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, 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 Yebes a 23 de febrero de 2016.– El Alcalde,
José Miguel Cócera Mayor.

ANEXO

**ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE
LA PUBLICIDAD EN EL CENTRO DEPORTIVO
MUNICIPAL E INSTALACIONES DEPORTIVAS
MUNICIPALES**

1.- OBJETO.-

A los efectos de esta ordenanza se entiende por publicidad en el Centro Deportivo Municipal e instalaciones deportivas municipales toda acción encaminada a difundir entre el público todo tipo de información y el conocimiento de la existencia de cualquier actividad o de productos y servicios que se ofrezcan al consumo.

Normas generales.

1. Las instalaciones deportivas municipales podrán disponer de espacios o zonas destinados a publicidad, que el Ayuntamiento de Yebes determinará y asignará libremente.

2. La Gestión de uso de las instalaciones municipales no implica la de aprovechamiento publicitario de las mismas.

3. La publicidad que figure en las instalaciones deportivas del Ayuntamiento de Yebes se atenderá a las disposiciones vigentes y requerirá, conformidad municipal.

4. Quienes sean titulares de la cesión de uso de las instalaciones deportivas municipales, para la celebración de acontecimientos deportivos o no deportivos, no podrán beneficiarse por autorización o concesión municipal del aprovechamiento publicitario de las zonas habilitadas al efecto.

5. No obstante, solo podrán negociar publicidad para el tiempo del desarrollo de sus respectivos actos públicos y en los lugares que expresamente se les asigne, corriendo de su cuenta todas las operaciones y los costos que se deriven de su aprovechamiento.

6. En el pabellón polideportivo y campo de fútbol como criterio general, la publicidad gestionada por las personas o entidades autorizadas figurará principalmente en la pared frontal y lateral del campo, fuera de la zona de juego, horizontalmente fijada en la pared, con las características y materiales que determinen los servicios municipales correspondientes.

7. No se permitirá la inserción de publicidad en la zona de juego de las pistas, con excepción de la publicidad que promueva el Ayuntamiento de Yebes.

8. Quienes utilicen las instalaciones deportivas municipales no podrán colocar publicidad en los lugares interiores de tránsito de las mismas (vestíbulo, pasillos, etc.), salvo, excepcionalmente, autorización expresa.

9. La actividad publicitaria cuando sea permitida y ajustada a las condiciones que se determinan en esta Ordenanza podrá realizarse exclusivamente a través de publicidad estática.

10. Con carácter general, se establecen dos clases de soportes para la realización o exhibición de propaganda o publicidad estática.

a) Soporte rígido.**b) Soporte flexible.**

El soporte rígido está configurado por cada uno de los paños metálicos que configuran la estructura del edificio y que servirá para sujetar la lona o tela donde se realizaran las inscripciones, estas tendrán una medida reglada de 450 cm por 250 cm.

Previo a su instalación, el departamento técnico del Ayuntamiento tendrá que emitir un informe favorable que justifique la idoneidad de su ubicación, dimensiones, anclaje, etc.

El suministro, la colocación y el mantenimiento de los anuncios serán a cargo del promotor de la publicidad o persona que lo solicite y serán reflejados en el contrato que, con este, fin se efectúe.

El soporte flexible será de tipo de textura de lona plastificada, en el caso de que su instalación se haga en el exterior, será obligado que la lona este ranurada para ofrecer menor resistencia la viento, no tendrá ninguna medida específica reglada, la cual irá en función de la disponibilidad de espacio y ubicación.

Previo a la instalación del soporte flexible, el departamento técnico del Ayuntamiento tendrá que emitir un informe favorable que justifique la idoneidad de su ubicación, dimensiones, anclaje, etc.

El suministro, la colocación y el mantenimiento de los soportes serán a cargo del promotor de la publicidad o persona que lo solicite y serán reflejados en el contrato que ,con este, fin se efectúe.

2. NORMAS DE GESTIÓN.

El Ayuntamiento de Yebes no está obligado a conceder licencia para el establecimiento de elementos de publicidad por el solo hecho de solicitarse y ofrecer el pago de las cuotas de la tasa fijada, sino que podrán denegarse, concederse o condicionarse con arreglo a las normas establecidas.

Cuando, con ocasión del aprovechamiento o utilización privativa regulada en esta Ordenanza, se produjesen desperfectos en la obra civil o instalaciones deportivas municipales, los titulares de aquel vendrán obligados al reintegro del coste de la reconstrucción, reparación o conservación de tales desperfectos.

Las personas naturales o jurídicas interesadas en la utilización del servicio, presentarán una solicitud detallada del anuncio e instalación a utilizar, depositando al mismo tiempo el importe de la tasa.

Las solicitudes, que habrán de contener los datos y circunstancias personales del solicitante y, en su caso, de la representación con que actúe, se dirigirán a la Alcaldía y se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento, debiendo acompañarse de la documentación fotográfica, gráfica y escrita, que permita identificar claramente, el tamaño, forma,

materiales, colores y otras características del soporte publicitario, así como el contenido del mensaje o información que se pretenda difundir.

Las solicitudes de licencia para el aprovechamiento privativo de los espacios interiores de las instalaciones municipales, pabellón polideportivo, campo de fútbol, pistas varias, etc. con mensajes publicitarios, serán resueltas por la Alcaldía en el plazo máximo de un 15 días hábiles, tras conocer el parecer de la Concejalía de Deportes y previo informe de los Servicios Técnicos y/o Jurídicos, si, por concurrir circunstancias especiales, así lo estimara conveniente.

Se entenderán desestimadas aquellas solicitudes que no fueran resueltas expresamente en el plazo reseñado con anterioridad.

Las autorizaciones tendrán carácter personal y no podrán ser cedidas o subarrendadas a terceros. El incumplimiento de este mandato dará lugar a la anulación de la licencia sin perjuicio de la cuantía que corresponda abonar a los interesados.

Tanto las altas como las bajas se formalizarán por escrito en instancia dirigida al Señor Alcalde y presentada ante el Registro de Entrada de Documentos del Ayuntamiento.

Quedan prohibidos los dibujos, pinturas o cualquier otra forma de expresión gráfica en las paredes, cerramientos, aceras y calzadas de las distintas instalaciones deportivas de Yebes, salvo que se cuente con autorización municipal expresa.

No se autorizarán aquellas actividades publicitarias que por su objetivo, forma o contenido sean contrarias a las Leyes.

Lo relacionado con la publicidad en los períodos electorales se regulará por Decreto de la Alcaldía, sin perjuicio de que pueda establecerse por normas de superior jerarquía.

La Alcaldía podrá dictar las disposiciones especiales que considere oportunas para regular la publicidad durante las Fiestas Populares, si fuera preciso.

Será necesaria la obtención de la previa licencia municipal para el desarrollo de actividades publicitarias reguladas por esta Ordenanza.

Serán responsables de la correcta ejecución de esta Ordenanza los que directamente ejecuten la publicidad, en cualquiera de las formas permitidas, y los que las motiven o encarguen su realización.

3. INFRACCIONES Y SANCIONES.

Constituirán infracciones a lo dispuesto en la presente Ordenanza, el ejercicio de actividades publicitarias sin licencia o sin ajustarse a los términos de la concedida.

Sin perjuicio de la resolución que recaiga en el procedimiento sancionador que corresponda, el Ayuntamiento podrá retirar, la publicidad objeto de la infracción, si con ella se perjudicarán los intereses de otros solicitantes o los generales de la población, en expediente que se tramitará previa audiencia al anunciante.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente ordenanza aprobada por el Ayuntamiento pleno en sesión de fecha 22 de diciembre de 2015, entrará en vigor una vez publicado el texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, por remisión a lo dispuesto en el artículo 70.2 de la misma.

545

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Yebes

ANUNCIO

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, quedan automáticamente elevados a definitivos los acuerdos provisionales de este Ayuntamiento de fecha 22 de diciembre de 2016, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 18 de enero de 2016, n.º 8, sobre imposición de la Tasa por utilización de soportes para la exhibición de publicidad en instalaciones deportivas municipales y la ordenanza fiscal reguladora de la misma, cuyo texto íntegro se hace público en el anexo, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

En Yebes a 23 de febrero de 2016.– El Alcalde, José Miguel Cócera Mayor.

ANEXO

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACIÓN DE SOPORTES PARA LA EXHIBICIÓN DE PUBLICIDAD EN INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES

En uso de las facultades contenidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución; 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 57 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y siguientes, en relación con los

artículos 15 a 19 del citado Real Decreto Legislativo 2/2004, este Ayuntamiento establece la «Tasa por la utilización de soportes para la exhibición de publicidad en instalaciones deportivas municipales» que se registrará por esta Ordenanza Fiscal.

Artículo 1. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de esta tasa, la utilización de soportes rígidos o flexibles en instalaciones deportivas para exhibición de publicidad estática:

El soporte rígido está configurado por cada uno de los paños metálicos que configuran la estructura del edificio y que servirán para sujetar la lona o tela donde se realizarán las inscripciones, estas tendrán una medida reglada de 450 cm por 250 cm.

El soporte flexible será de tipo de textura de lona plastificada, en el caso de que su instalación se haga en el exterior, será obligado que la lona este ranurada para ofrecer menor resistencia la viento, no tendrá ninguna medida específica reglada, la cual irá en función de la disponibilidad de espacio y ubicación.

Artículo 2. Beneficios fiscales.

No se concederán otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en normas con rango de Ley o los derivados de la aplicación de Tratados internacionales aplicables.

Artículo 4. Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de la tasa, en calidad de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que son los siguientes:

- Los titulares de licencias o concesiones municipales y aquellos en cuyo beneficio redunde el aprovechamiento especial del dominio público local.
- Los que, sin licencia o concesión, realicen alguno de los aprovechamientos incluidos en esta ordenanza.
- Los que, habiendo cesado en el aprovechamiento, no presenten a la entidad local la baja correspondiente.

Artículo 5. Base imponible.

Los elementos que servirán de base de gravamen para la liquidación de las tasas por la realización o exhibición de publicidad en instalaciones municipales deportivas serán los siguientes:

- Superficie de aprovechamiento.
- Duración del aprovechamiento.
- Lugar del aprovechamiento.

Artículo 6. Cuota tributaria.

Su cuantía vendrá determinada por aplicación, en cada caso, de la tarifa que a continuación se señala:

PUBLICIDAD EN EL INTERIOR DEL CENTRO DEPORTIVO MUNICIPAL.

Semestral: 350,00 €/lona de 450 x 250 cm.

PUBLICIDAD EN EL EXTERIOR (CAMPO DE FÚTBOL, PISTAS DE ATLETISMO, PÁDEL, TENIS, ETC.).

Semestral: 50,00 euros/metro cuadrado.

Artículo 7. Devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir al autorizarse la utilización de los soportes, atendiendo a la petición formulada por el interesado. A falta de solicitud, se devengará la tasa, desde el momento mismo que tenga lugar el uso efectivo de dichos soportes, sin perjuicio de la facultad de la alcaldía de imponerles multa de conformidad con las disposiciones en vigor.

Artículo 8. Normas de gestión.

La recaudación de las cuotas íntegras de las tasas se efectuará por el sistema de autoliquidación, estando obligados los sujetos pasivos a practicar la misma y a efectuar el ingreso de las tasas, para lo cual se proveerán de la correspondiente carta de pago o abono recogido en el Ayuntamiento con carácter previo a la solicitud de utilización de las instalaciones, momento en que se entiende devengada la tasa.

El ingreso se realizará en las entidades bancarias colaboradoras del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Yebes no está obligado a conceder licencia para el establecimiento de elementos de publicidad por el solo hecho de solicitarse y ofrecer el pago de las cuotas de la tasa fijada, sino que podrán denegarse, concederse o condicionarse con arreglo a las normas establecidas.

Solo procederá la devolución de las presentes tasas cuando, por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público no se preste.

Artículo 9. Infracciones y sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 181 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y demás Legislación aplicable, conforme a lo que dispone el artículo 11 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.

Disposición final.- La presente ordenanza, aprobada por el Ayuntamiento pleno en sesión de fecha 22 de diciembre de 2015, entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y permanecerá en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

546

ADMINISTRACION MUNICIPAL**Ayuntamiento de Yeves****ANUNCIO**

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, quedan automáticamente elevados a definitivos los acuerdos provisionales de este Ayuntamiento de fecha 22 de diciembre de 2015, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 18 de enero de 2016, n.º 8, sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por prestación de los servicios de talleres y actividades socio-culturales, cuyo texto íntegro se hace público en el anexo, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-

administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

En Yeves, 23 de febrero de 2016.– El Alcalde, José Miguel Cócera Mayor.

ANEXO**MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TALLERES Y ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES**

Se modifican únicamente los artículos 5 y 6 de dicha ordenanza, siendo la redacción de dichos artículos la siguiente:

Artículo 5. Cuota tributaria.

El importe de la tasa a abonar por la prestación de cada uno de los servicios de talleres o actividades socio-culturales a que se refiere esta Ordenanza, se determinará según tarifa fija o en función de los elementos o factores que se indican en los respectivos epígrafes

| ACTIVIDAD | EMPADRONADOS | NO EMPADRONADOS | HORAS |
|--|----------------|-----------------|---------------|
| TALLERES * | | | |
| TALLERES | 30 €/TRIMESTRE | 50 €/TRIMESTRE | 1H/SEMANA |
| TALLER DE AJEDREZ | 30 €/TRIMESTRE | 50 €/TRIMESTRE | 2H/SEMANA |
| CURSOS ** | | | |
| IDIOMAS ADULTOS | 35 €/MES | 50 €/MES | 2H/SEMANA |
| IDIOMAS INFANTIL | 25 €/MES | 40 €/MES | 2H/SEMANA |
| EDUCACIÓN NO REGLADA INFANTIL Y JUVENIL | 30 €/MES | 50 €/MES | 2H/SEMANA |
| EDUCACIÓN NO REGLADA PARA ADULTOS | 40 €/MES | 50 €/MES | 2H/SEMANA |
| ESCUELA DE MÚSICA NIVEL INICIAL/GRADO INFANTIL | | | |
| MATRÍCULA | 12 € | 18 € | |
| JARDÍN MUSICAL I/II | 30 €/MES | 40 €/MES | 30H/TEMPORADA |
| PREPARATORIO I/II | 35 €/MES | 45 €/MES | 30H/TEMPORADA |
| INICIACIÓN I/II | 45 €/MES | 50 €/MES | 30H/TEMPORADA |
| ESCUELA DE MÚSICA NIVEL DE DESARROLLO/GRADO ELEMENTAL | | | |
| GRADO ELEMENTAL I/II | 55 €/MES | 60 €/MES | 30H/TEMPORADA |
| GRADO ELEMENTAL III/IV | 60 €/MES | 65 €/MES | 30H/TEMPORADA |
| INSTRUMENTO | | | |
| PLAN LIBRE ½ HORA/SEMANA | 40 €/MES | 45 €/MES | 1/2H SEMANA |
| PLAN LIBRE ¾ HORA/ SEMANA | 60 €/MES | 65 €/MES | ¾H SEMANA |
| PLAN LIBRE 1 HORA/SEMANA | 80 €/MES | 85 €/MES | 1H SEMANA |

*Por cada hora de taller adicional, se incrementará la cuota en 5 euros por cada hora semanal adicional prestada.

**En caso de que el curso supere las dos horas semanales, la cuota mensual se incrementará en 5 euros por cada hora semanal adicional prestada.

Artículo 6. Exenciones, reducciones y bonificaciones.

Las reducciones contempladas en el artículo 5 para empadronados.

Los miembros de familias numerosas gozarán de una reducción del 30%. La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante la presentación del correspondiente libro o título de familia numerosa, expedido por la Consejería competente de la Comunidad Autónoma.

548

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Campisábalos

ANUNCIO

Tramitado el expediente administrativo de contratación, para la adjudicación por procedimiento abierto y adjudicación a la oferta más ventajosa, con varios criterios de adjudicación del contrato de gestión integral del centro de interpretación de Campisábalos con explotación de bar, restaurante y habitaciones. Licitación 2016.

El Pleno del Ayuntamiento de Campisábalos, en sesión celebrada con fecha 10 de febrero de 2016, adoptó acuerdo relativo a la adjudicación definitiva del contrato mencionado, en favor del licitador doña Almudena Yagüe Lois, con DNI n.º 46877313R y domicilio a los presentes efectos en c/ La Moya, n.º 19, de Campisábalos (Guadalajara) por un importe de 6.600,00 euros excluido IVA para la primera de las anualidades de explotación y sin perjuicio de las actualizaciones que procedan de conformidad con lo establecido en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen la licitación. Se ofrecen, asimismo, mejoras o inversiones complementarias por importe total de 8.200,00 euros, todo ello con el detalle de la documentación presentada y obrante en el expediente de contratación.

Lo que se publica a los efectos que procedan.

En Campisábalos a 17 de febrero de 2016.— El Alcalde, Pedro José María de Pablo Ricote.

558

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Durón

CONVOCATORIA Y APROBACIÓN DE BASES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL LABORAL PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE DURÓN EN EL MARCO DEL PLAN EXTRAORDINARIO POR EL EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN EL AÑO

Antecedentes

I. Vista la Orden de 27 de octubre de 2015 de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el empleo de personas que han agotado su protección por desempleo, en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla-La Mancha.

Visto que este Ayuntamiento solicitó un proyecto y vista la propuesta de Resolución provisional de la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Guadalajara para la concesión de subvención para el empleo de personas que han agotado su protección por desempleo, en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo por la que se aprueban para el Ayuntamiento de Durón un proyecto:

- Pavimentación de viales.

II. Visto el acuerdo de pleno de 19 de febrero de 2016, por el que procede aprobar las bases para el proceso selectivo de dos trabajadores (peón).

III. Las Bases que forman parte del acuerdo, contienen todos los requisitos y detalles del proceso selectivo.

IV. Al amparo de lo establecido en los artículos 91.2, 97 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y demás legislación concordante; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público; 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 administración local; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria en la Administración Local, y la Circular de 26 de marzo de 1987, emitida por la Secretaría de Estado para la Administración Pública y las competencias atribuidas por el art. 21 de la Ley de

Bases de Régimen Local de 2 de abril de 1985, por la presente,

V. Teniendo la Alcaldía la atribución legal para adoptar este acuerdo, de conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, acuerda,

Convocar el proceso para la selección de dos trabajadores encuadrado dentro del proyecto Pavimentación de viales.

Bases de selección:

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL LABORAL PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE DURÓN EN EL MARCO DEL PLAN EXTRAORDINARIO POR EL EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN EL AÑO 2016

1.- Objeto.

El Plan Social de Empleo de Durón intenta dar respuesta a las graves consecuencias que tiene la crisis económica sobre los vecinos del municipio, a la vez que intentar dotarles de la experiencia necesaria para mejorar las condiciones a la hora de una búsqueda de empleo en otros sectores. Este Plan de empleo comenzará una vez publicadas las presentes bases y aprobadas según el procedimiento administrativo correspondiente, y terminará antes del 31 de octubre de 2016.

Las bases de este Plan Social de Empleo intentan recoger un cómputo de criterios de selección que tengan relación con la situación económica y laboral, tanto personal de los interesados, así como la de su familia.

Debe recordarse que un Plan Social de Empleo busca ayudar a los más desamparados, no pudiendo dar cabida a todos los desempleados del municipio, ya que los recursos existentes son limitados. En este Plan de Empleo colaboran, de forma conjunta, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, la Diputación Provincial de Guadalajara, el Fondo Social Europeo y el Ayuntamiento de Durón.

Además, la prestación del trabajo en un Plan social debe realizarse de forma responsable y efectiva, ya que se trata de un empleo que el Ayuntamiento ofrece para cubrir unas necesidades urgentes e inaplazables de los servicios municipales. Cubrir la escasez de medios personales para garantizar la adecuada prestación en la mejora de infraestructuras municipales y espacios públicos, ya que, de otro modo, sería de muy difícil cumplimiento o supondría un coste mayor, en caso de formalizar los correspondientes contratos administrativos de servicios.

La publicación de las presentes bases establece la tipología de los puestos de trabajo y características, las cuales son las siguientes:

- Número: 2 plazas de peón para pavimentación de viales.

Fase 1: Abril – septiembre.

- Jornada: Jornada completa.
- Horario: de lunes a viernes, en horario que para cada puesto se determinará en el contrato de trabajo.
- Retribuciones: 900,00 € brutos mensuales, incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias.
- Duración del contrato: 6 meses.

El trabajador disfrutará de las vacaciones que establezca la ley.

2.- Beneficiarios.

2.1.- Podrán presentar solicitud a este Plan de empleo las personas inscritas en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha como demandantes de empleo, no ocupadas, que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas de larga duración, entendiéndose como tales, a los efectos de este Plan, aquellas que hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha y en las que concurren algunos de los requisitos citados a continuación:
 - a) Personas entre 25 y 65 años, ambos incluidos, que, en el momento de la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, hayan agotado la prestación por desempleo a nivel contributivo y no tengan derecho a subsidio por desempleo o que hayan agotado el subsidio por desempleo o cualquier otro tipo de protección frente a dicha situación.
 - b) Personas menores de 25 años o mayores de 65 años, en las mismas situaciones del anterior párrafo, cuando tuvieran responsabilidades familiares o exista un informe favorable de los Servicios Sociales Básicos para su inclusión en el programa o hayan sido priorizadas por las oficinas de empleo.
- Personas que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos al menos veinticuatro meses y hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha de registro de la oferta en dichas oficinas.
- Personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes siempre

que, en ambos casos, hayan permanecido inscritas durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.

- Personas discapacitadas que hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo.

2.2.- En función de la estructura de la demanda de empleo del municipio de Durón, podrán participar otras personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en alguna Oficina de Empleo de Castilla-La Mancha, siempre que en dicho ámbito territorial no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los párrafos anteriores.

2.3.- Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán prioridad absoluta en la selección, quedando excluidas del requisito de inscripción en una Oficina de empleo en el momento de gestionarse la oferta por la misma, aunque sí deberán estar inscritas como desempleadas, o ocupadas, en el momento de la contratación. Si hay una mujer víctima de violencia que reúna el perfil para ser contratada según la oferta, será la primera en ser contratada.

La condición de víctima de violencia se acreditará mediante la aportación de la documentación prevista en el art. 3 del RD 1917/2008 BOE del 10 de diciembre sentencia condenatoria, resolución judicial, medidas cautelares, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.

2.4.- Los aspirantes no deben padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones del puesto de trabajo y no deben haber sido separados mediante procedimiento disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas.

3.- Obligaciones de los participantes.

3.1.- Obligaciones

- a) Participar de forma activa en las acciones de motivación, orientación o formación que se le propusieran durante el contrato temporal, por parte del Ayuntamiento de Durón o el Servicio Público de Empleo.
- b) No rechazar o desatender de forma injustificada ninguna actividad propuesta desde el Servicio Público de Empleo.
- c) Aportar la documentación e información que se le requiera.

3.3.- Incumplimiento

El incumplimiento de las obligaciones, la no presentación de la documentación requerida o el falseamiento de cualquier información suministrada previamente a la contratación dará lugar a la expulsión del programa y podrá suponer, en su caso, el inicio del correspondiente procedimiento sancionador, con-

forme lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

4.- Presentación de solicitudes.

4.1.- Proceso.

El Ayuntamiento de Durón presentará la oferta de empleo en la oficina de empleo de Cifuentes, con 15 días naturales de antelación a la publicación de la convocatoria pública del proceso de selección que realice.

La oficina de empleo registrará la oferta genérica de empleo y facilitará al Ayuntamiento de Durón, copia de la misma, procediendo a sondear e informar a los demandantes que reúnan los requisitos para que, si así lo deciden, soliciten participar en el Plan de empleo, una vez abierto el plazo para presentar las solicitudes.

4.2.- Solicitudes.

Las solicitudes deben presentarse junto con la documentación acreditativa del cumplimiento de todas las condiciones exigibles para la participación en el Plan Social de Empleo, y se dirigirán al Excmo. Sr. Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Durón mediante su presentación en el registro del Ayuntamiento de Durón, en horarios de oficina (lunes y miércoles de, 8:00 a 15:30 horas).

La solicitud será un modelo normalizado para el plan en concreto, que será facilitado en el Ayuntamiento de Durón.

4.3.- Documentación.

La documentación a aportar, junto con la solicitud debidamente cumplimentada es la siguiente:

- a) Fotocopia del DNI o NIE en vigor.
- b) Fotocopia de la Tarjeta de demanda de empleo de la Oficina de Empleo.
- c) Fotocopia del Libro de familia.
- d) Volante de empadronamiento colectivo.
- e) Informe de vida laboral actualizado de los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años, que se puede solicitar en la página web <http://www.seg-social.es> y/o en el teléfono 901 50 20 50.
- f) Nómina del mes de enero de 2016 de los miembros de la unidad familiar que se encuentren trabajando.
- g) En su caso, tarjeta acreditativa del grado de discapacidad que se posea y certificado del Centro base que acredite la capacidad de apto para desempeñar las funciones de la categoría a la que se opta.
- h) Declaración responsable sobre cesión de datos de carácter personal.

5.- Plazos.

El plazo de presentación de solicitudes será del 10 al 18 de marzo de 2016 (ambos inclusive).

6.- Proceso de selección.**6.1.- Comisión de valoración.****6.1.1. Composición.**

La Comisión de valoración estará formada por un (1) Presidente, un (1) Secretario, y dos (2) vocales. Resolviendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente. Los miembros del Tribunal serán personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos y para la publicación de los resultados.

La Comisión será competente para realizar la propuesta-resolución de las dudas e incidencias que pudieran surgir durante la celebración de la convocatoria y para tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado de las mismas. Igualmente, emitirá propuesta-resolución de las reclamaciones o recursos que se interpongan, así como, de la interpretación y aplicación de las presentes Bases. Todos sus acuerdos serán aprobados por mayoría.

6.1.2. Otras consideraciones.

La Comisión no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de tres (3) de sus miembros, sean titulares o suplentes, debiendo en todo caso formar parte el Presidente y el Secretario.

La abstención y recusación de los miembros de la Comisión será de conformidad con los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los miembros de la comisión y sus respectivos suplentes, serán designados por resolución de Alcalde.

6.2.- Comprobación de los requisitos de admisión.

Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes el Presidente de la Comisión de valoración convocará a sus miembros para examinar las solicitudes, así como la respectiva documentación de cada una. Una vez revisadas, se publicará el listado provisional de admitidos y excluidos en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Durón y en la página web duron@local.jccm.es.

Se concederá un plazo para subsanar los errores de dos días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación del listado provisional, procediéndose a valorar las alegaciones y resolviendo de forma definitiva el proceso de admisión. Seguidamente, se publicará la relación definitiva de aspirantes admitidos a través de los medios anteriormente citados.

6.3.- Puntuación de las solicitudes admitidas.

La selección de los trabajadores se llevará a cabo aplicando los criterios previstos al efecto en el art. 18 de la Orden del 27 de octubre de 2015 (DOCM N.º 213, de 30 de octubre) de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el empleo de personas que han agotado su protección por desempleo, en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla-La Mancha y se aprueba su convocatoria para el ejercicio 2015-2016.

6.3.1. Baremos de puntuación.

a) Se dará prioridad absoluta a las víctimas de violencia de género.

b) En ningún caso, se seleccionará a más de un miembro de la unidad familiar.

c) A los solicitantes que acrediten un grado de discapacidad se les otorgará una puntuación de:

| Grado de discapacidad acreditada | Puntuación |
|----------------------------------|------------|
| Igual al 33% | 0,5 |
| Del 33% al 66% | 1 |
| Del 66% (inclusive) en adelante | 2 |

d) Serán excluidos del proceso aquellos solicitantes de los que exista informe desfavorable y/o negativo de su participación en anteriores Planes de empleo, emitido por los Servicios Técnicos Municipales.

e) Según la renta per cápita mensual de la unidad familiar del solicitante, se otorgará la siguiente puntuación:

| Renta per cápita | Puntuación |
|--------------------------|------------|
| Sin ingresos (cero) | 5 |
| De 1 euro a 100 euros | 4 |
| De 101 euros a 200 euros | 3 |
| De 201 euros a 400 euros | 2 |
| De 401 euros a 640 euros | 1 |
| Más de 640 euros | 0 |

Se entiende por renta per cápita de la unidad familiar del solicitante, aquella que se obtenga de dividir la suma de los ingresos netos percibidos por sus miembros, incluidas las prestaciones, subsidios del mes de enero de 2016, entre el número de personas que aparezcan inscritas en el volante de empadronamiento de esa misma vivienda a fecha 31 de diciembre de 2015.

f) Personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las Oficinas de Empleo de Castilla-La Mancha que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado serán valoradas con 1 punto.

g) Personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, que hayan estado fuera del mercado laboral por haber sido cuidadoras de personas dependientes siempre que, en ambos casos, hayan permanecido inscritas durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las Oficinas de Empleo de Castilla-La Mancha serán valoradas con 1 punto.

La acreditación de estos dos últimos puntos será mediante la aportación de la correspondiente resolución de Bienestar Social acerca de la condición de dependiente, junto con el certificado de convivencia; o bien, mediante el certificado de Bienestar Social en la que figure la condición reconocida de cuidador.

h) Para deshacer los empates, tendrán prioridad los solicitantes con mayor permanencia acumulada en situación de desempleo, según certificado del Servicio Público de Empleo. En caso de que persista el empate, tendrá prioridad el solicitante de mayor edad.

7.- Relación de seleccionados.

Una vez finalizada la baremación de las solicitudes, la Comisión de selección levantará acta de los seleccionados, ordenados de mayor a menor puntuación y se expondrá en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Durón y en la página web duron@local.jccm.es.

Se podrán presentar alegaciones hasta dos días naturales después de la publicación de la lista baremada, procediéndose – transcurrido ese plazo y resultas las alegaciones – a publicar la lista definitiva en los mismos medios.

8.- Formalización de los contratos.

Las personas seleccionadas deberán acudir a las oficinas municipales en el día y la hora que sean citados para formalizar el contrato de trabajo, provisto de la siguiente documentación:

- DNI o Tarjeta de identidad de extranjero.
- Cartilla de la Seguridad Social con número de afiliación (NO tarjeta sanitaria).
- Número de cuenta bancaria donde ingresar las nóminas.

El no acudir con la documentación requerida en regla o directamente no acudir a la cita concertada, determinará que decaigan en sus derechos siendo automáticamente sustituidos por el siguiente que hubiera tenido mayor puntuación.

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en estas bases, se estará a lo dispuesto en la orden de 27 de octubre de 2015, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el empleo de personas que han agotado su protección por desempleo, en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo de Castilla-La Mancha y se aprueba su convocatoria para el ejercicio 2015-2016, legislación laboral, de régimen local y en la concordante relativa al personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional segunda.

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



Al Alcalde del Ayuntamiento de Durón:

| | | | |
|---|---|------------|----------------------------|
| Nombre y apellidos o Denominación o Razón Social: | | | |
| DNI/CIF/NIE | Domicilio para notificaciones (Calle, Plaza,...): | | Nº, piso, etc.: |
| Población: | C. Postal: | Provincia: | Teléfono/s de contacto: |
| Fax: | Teléfono móvil: | | Correo electrónico: |
| <i>En su caso, en nombre completo del representante (deberá acreditarse):</i> | | | DNI/NIE del representante: |

Por medio del presente escrito solicita participar en la convocatoria para la selección y contratación laboral temporal de un Trabajador, con la categoría de Peón, conforme a las Bases Comunes aprobadas por Decreto de la Alcaldía 21/2016 de 2 de febrero de 2016 para la ejecución de la subvención para el empleo de personas que han agotado su protección por desempleo, en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla La Mancha para el ejercicio 2015-2016 (Orden de 27/10/2015, DOCM nº 213 de 30/10/2015. Que al afecto alega y declara que son ciertos los siguientes méritos y aporta la documentación acreditativa de los mismos que proceda:

| | |
|------------------------------------|--------|
| En _____, a _____ de _____ de 2016 | Firma: |
|------------------------------------|--------|



DECLARACIÓN RESPONSABLE PARA PODER EJERCER EMPLEOS O CARGOS PÚBLICOS

Dº/Dªcon
D.N.I.....declaro bajo mi responsabilidad, que no he sido separado mediante expediente disciplinario en el servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarme en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos.

En prueba de conformidad, se firma la presente declaración,

En Durón (Guadalajara), a.....de.....de 2016

Fdo.:



DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE CESIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En virtud del proceso selectivo sobre la Convocatoria para la contratación de personal laboral temporal, para cubrir una plaza, para la ejecución de un proyecto en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, manifiesto expresamente mi consentimiento para que el Excmo. Ayuntamiento de Durón pueda consultar por sus propios medios o mediante la colaboración de otras Administraciones Publicas, las circunstancias y datos personales que son puntuados en las Bases de la convocatoria.

Tal cesión, únicamente tendrá efectos mientras se resuelve y ejecuta el citado proceso selectivo. En todo caso, finalizará la autorización una vez pierda su vigencia la Bolsa de Trabajo que se cree.

En prueba de conformidad y en cumplimiento de la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y restante normativa de desarrollo, se firma la presente declaración conteniendo la información desglosada que se muestra en la siguiente tabla:

| <u>Nombre y Apellidos</u> <u>(legible y en</u> <u>mayúsculas)</u> | <u>D.N.I./N.I.E.</u> | <u>Fecha de la firma</u> | <u>Firma (autorizando la</u> <u>cesión de datos)</u> |
|--|-----------------------------|---------------------------------|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



DECLARACIÓN:

El solicitante declara que cumple alguno de los siguientes requisitos de forma plena.

1. Personas desempleadas de larga duración, entendiéndose como tales a los efectos de este Plan, aquéllas que hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha y en las que concurra algunos de los requisitos citados a continuación:
 - a) Personas entre 25 y 65 años, ambos incluidos, que en el momento de la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha, hayan agotado la prestación por desempleo a nivel contributivo y no tengan derecho a subsidio por desempleo o que hayan agotado el subsidio por desempleo o cualquier otro tipo de protección frente a dicha situación.
 - b) Personas menores de 25 años o mayores de 65 años, en las mismas situaciones del anterior párrafo, cuando tuvieran responsabilidades familiares o exista un informe favorable de los Servicios Sociales Básicos para su inclusión en el programa o hayan sido priorizadas por las oficinas de empleo.
2. Personas que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos al menos veinticuatro meses y hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha de registro de la oferta en dichas oficinas.
3. Personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes siempre que, en ambos casos, hayan permanecido inscritas durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha.
4. Personas discapacitadas que hayan estado inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en las oficinas de empleo de Castilla- La Mancha, durante doce o más meses, dentro de los dieciocho meses anteriores a la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo.

En concreto el requisito (INDIQUE CUÁL):

| | | | | |
|-----|-----|---|---|---|
| 1.A | 1.B | 2 | 3 | 4 |
|-----|-----|---|---|---|

658

ADMINISTRACION DE JUSTICIA**Juzgado de lo Social
número dos de Guadalajara***MGM**NIG: 19130 44 4 2015 0001691**N28151**DSP despido/ceses en general 794/2015-E**Procedimiento origen:**Sobre despido**Demandante/s: D./D.ª: Elisabet García Asenjo**Abogado/a:**Procurador:**Demandado/s: .D./D.ª BEPEASO, S.L., ADMÓN. CONCURSAL: A&ABAD AUDITORES Y ABOGADOS INTER. SLP, MARLO 2015, S.L., Javier Martínez Rivera, Terencio López Pradanas**Abogado/a:**Procurador:***EDICTO**

D./D.ª Luis Carlos Navajas Rojas, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Guadalajara, HAGO SABER:

Que en el procedimiento despido/ceses en general 794/2015-E de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./D.ª Elisabet García Asenjo, contra BEPEASO, S.L., ADMÓN. CONCURSAL: A&ABAD AUDITORES y ABOGADOS INTER. SLP, MARLO 2015, S.L., Javier Martínez Rivera, Terencio López Pradanas, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

HAGO SABER: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Elisabet García Asenjo, contra BEPEASO, S.L., ADMÓN. CONCURSAL: A&ABAD AUDITORES y ABOGADOS INTER. SLP, MARLO 2015, S.L., Javier Martínez Rivera, Terencio López Pradanas, en mate-

ria de despido, registrado con el n.º 794/2015-E se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Terencio López Pradanas, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 16 de marzo de 2016, a las 9:10 y 9:15 horas, respectivamente, en Avda. del Ejército, n.º 12, Sala 1, para la celebración de los actos de conciliación y juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Terencio López Pradanas, se expide la presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y colocación en el tablón de anuncios.

En Guadalajara a dos de marzo de dos mil dieciséis.– El/La Letrado de la Administración de Justicia, rubricado.