BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excma. 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

1553

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 23 de mayo de 2016.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara.

EXPEDIENTE: 19/01/0035/2016.

C.C.: 19001025012001.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 2015-2017, que tuvo entrada el 21 de marzo de 2016, 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 del 24); 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 del 16); 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 AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial: El presente Convenio afecta a los empresarios y trabajadores y trabajadoras de la provincia de Guadalajara.

Artículo 2.- Ámbito funcional: Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario contempladas en el Laudo arbitral. También serán de aplicación a las empresas cualquiera que sea la forma que adopten, que se dediquen a las campañas de manipulación envasado de frutas y hortalizas.

Artículo 3.- Ámbito personal: Este Convenio tiene aplicación a todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con las exclusiones que hace el artículo 1, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- La duración de este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia será desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado al término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, estando vigente todo su contenido hasta que haya un nuevo Convenio que sustituya al presente.

Artículo 5.- Comisión mixta de interpretación: Se constituirá una Comisión mixta de interpretación, compuesta por cuatro representantes de trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio y solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 85.3 letra e), adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

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

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

Durante el tiempo que las Comisiones de interpretación o de arbitraje necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas

Comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este Convenio.

Artículo 6.- Comisión de arbitraje: Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión paritaria de este Convenio.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas: Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este Convenio y que vengan disfrutando o puedan disfrutar los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 8.- Normas generales complementarias: En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; y el Laudo de 6/10/00 y demás disposiciones de general y obligada observancia, en tanto en cuanto no se suscriba un Convenio marco de las actividades agrícolas, pecuarias y forestales, de carácter Estatal que sustituya a la Ordenanza antes mencionada.

CAPÍTULO II
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 9.- Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa: Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

a) Fijo.
b) Fijo discontinuo
c) Eventual.

a) Fijo: Es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

b) Fijo discontinuo: Es el trabajador/a contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, se realizara por riguroso orden de antigüedad con un preaviso de 1 mes de antelación.

c) Eventuales: Cuando la circunstancia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Artículo 10.- Clasificación funcional: Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES PROFESIONALES
I	a) Personal técnico
II	b) Encargado/a general
III	c) Capataces y mayorales d) Personal de oficios e) Oficiales administrativos
IV	f) Tractoristas-maquinistas g) Guardas h) Caseros/as i) Especialistas j) Auxiliares Administrativos
V	k) Peones l) Pastores m) Manipulador y envasador de productos

a) Personal técnico: Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

b) Encargado/a general: Tiene como función coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

c) Capataces y mayorales: Son los trabajadores que están a cargo, de modo personal y directo, de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

d) Personal de oficios: Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de las explotaciones agrarias.

e) Oficiales administrativos: Quedan comprendidos, dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable.

f) Tractoristas-Maquinistas: Es el personal que, con los conocimientos prácticos necesarios, prestan servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma, así como también se dedica a tareas complementarias relacionadas con la explotación agrícola.

g) Guardas: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la empresa.

h) Caseros: Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tiene a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas tareas.

i) Especialistas: Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, etc.

j) Auxiliares administrativos: Son aquellos trabajadores que, con los conocimientos oportunos, prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

k) Peones: Son los trabajadores sin cualificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.

l) Pastores: Cuidado y manejo del ganado, así como también aprovisionamiento de productos para la alimentación del ganado.

m) Manipulador y envasador de productos: Son aquellos trabajadores que realizan las distintas labores del proceso de manipulación y envasado de productos, así como la carga y descarga de los vehículos.

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN

Artículo 11.- Forma de contrato: Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos, se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

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

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

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

Artículo 12.- Ingresos y ceses: Los trabajadores contratados para fijos no adquirirán tal carácter hasta tanto no hayan superado los siguientes períodos de prueba:

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

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos al cumplir, como máximo, doce meses o las tres cuartas partes del periodo de referencia de dieciocho meses, o con interrupción inferior a quince días consecutivos.

Artículo 13.- Contratación de menores: Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas y peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

Artículo 14.- Contrato de formación: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

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

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

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima, de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración del tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

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

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

Los salarios fijados para el contrato de formación serán, el primer año, el 80% y el segundo año, el 90% del salario de la categoría contratada sin que, en ningún caso, sea inferior al salario mínimo interprofesional.

Artículo 15.- Contratación de discapacitados: A partir del día 1 de enero de 2000, las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo, acogiéndose a Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como a las bonificaciones existentes en las mismas.

Artículo 16.- Acción positiva: A partir del día 1 de enero de 2000, las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres; en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- Jornada laboral: La jornada será de 1.715 horas anuales para los años 2015, 2016 y 2017, distribuidas de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar. Habitualmente, la jornada no excederá de un máximo de nueve horas diarias y, un mínimo, de seis horas diarias; no obstante, por necesidades de la explotación, se podrá acoger el empresario al Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales.

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

La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo, será por cuenta del trabajador el de ida y, el de la vuelta, se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 40 minutos, en cuyo caso, el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

El descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos.

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

Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por parte de los trabajadores fijos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que, en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido.

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

Artículo 18.- Adaptación al puesto de trabajo: Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan.

Artículo 19.- Cambio de puesto de trabajo: A la mujer embarazada, se le facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si, en su anterior puesto de trabajo, estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo regulado en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 20.- Trabajo de distinto grupo profesional: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 21.- Movilidad funcional: La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.

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

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

CAPÍTULO V
VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22.- Vacaciones: Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período vacacional de treinta días naturales al año, retribuidos a razón del salario base diario y demás pluses del Convenio. Las vacaciones se disfrutarán en fechas que, de común acuerdo, decidan los empresarios y sus trabajadores, siendo preferente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones ni con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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.

Los trabajadores eventuales llevan el prorrateo de la paga de vacaciones en tablas anexas.

Artículo 23.- Licencia de los trabajadores: Previo aviso y posterior justificación, las empresas concederán licencia a sus trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución, en los casos y en las cuantías siguientes:

a) En los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, tres días, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.

b) En los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.

c) En caso de matrimonio o por unión en pareja de hecho, del trabajador o la trabajadora, quince días naturales.

d) Un día para cambio de vivienda (traslado domiciliario habitual).

e) Un día por boda o bautizo de los hijos.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

g) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

h) Se concederán licencias retribuidas de 20 horas anuales, en los casos de enfermedad de hijos menores de 18 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, para acompañarlos a la asistencia médica.

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

Artículo 24.- Permiso visita al médico: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña, sin límite mensual, para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista, serán retribuidas todas las horas necesarias.

Artículo 25.- Permisos no retribuidos: Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días al año. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el 5% de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

Artículo 26.- Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma. Las trabajadoras y los tra-

bajadores podrán optar por acumular dicho permiso en un único periodo de 30 días naturales, a disfrutar inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad.

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

Artículo 27.- Excedencias: Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos e hijas. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años, sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

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

CAPÍTULO VI
PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 28.- Recibos de salario: Los recibos de salario se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará la copia al trabajador debidamente firmada y sellada.

Artículo 29.- Revisión salarial:

Año 2015: Mantenimiento de las nuevas tablas salariales, en la disposición adicional tercera.

Año 2016: Incremento del 0,70% por valor del IPC para todos los conceptos retributivos.

Año 2017: Incremento del 0,75% por valor del IPC para todos los conceptos retributivos.

En el caso de que el IPC real para el año 2016, fuera superior al 0,7% y al 0,75% para el año 2017, los salarios se revisarían en la diferencia del el IPC al 31 de diciembre, de cada uno de los años, actualizándose en dicha tablas y compensando los atrasos generados antes del mes de febrero del 2017 y del 2018.

Artículo 30.- Salario a la parte: Podrá convenirse de acuerdo con los usos y costumbres del lugar, salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de este Convenio, según tablas adjuntas.

Artículo 31.- Plus de asistencia: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de plus de asistencia, la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día efectivamente trabajado. En caso de que el sábado no tuviera la condición de laborable, para la percepción del plus de asistencia, se considerará como día trabajado. Igualmente, el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia.

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

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, llamadas de verano y Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas por el salario base diario y demás pluses del Convenio. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año, de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

Los trabajadores eventuales llevan el prorrateo de estas pagas en tablas anexas.

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

Artículo 33.- Paga de beneficios: Los trabajadores y trabajadoras percibirán una paga de treinta días de salario base diario y demás pluses. Esta paga se abonará durante el primer trimestre del año siguiente. Esta paga podrá ser prorrateada entre los doce meses del año, de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El devengo de esta paga es del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 34.- Antigüedad: Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios, el importe de cuatro días de salario convenio; el de tres días cada año, a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año del propio salario, desde los quince a los veinte años de antigüedad.

Figuran como tabla anexa al presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 35.- Horas extraordinarias: No se realizarán horas extraordinarias, a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes.

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

Artículo 36.- Dietas: Los trabajadores que realicen la jornada laboral fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrán derecho a una dieta completa, cuya cuantía se especifica en la Tabla salarial anexa y la empresa asumirá los gastos de pernocta, que será en un establecimiento autorizado legalmente.

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

Artículo 37.- Plus de distancia: Para el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo, las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con 0,340 euros/kilómetro, para los trabajadores fijos en caso de uso individual del medio de transporte particular, o 3,842 euros por día trabajado, si es trabajador eventual.

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

Artículo 38.- Productividad: Ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento, en atención a la variabilidad de distintas condiciones en que se realizan los trabajos, se establece el compromiso por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos.

Artículo 39.- Retribuciones: Las retribuciones económicas pactadas en el presente Convenio serán de obligado cumplimiento para ambas partes. En caso de incumplimiento por alguna de ellas, se aplicarán las sanciones a que hubiere lugar.

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

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

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

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

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

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

En caso de iniciarse el procedimiento, la corte arbitral, en el plazo de 3 días hábiles, recabará de la empresa la documentación necesaria para estudiar, si procede o no, la aplicación del Convenio Colectivo del sector, teniendo un plazo de 20 días hábiles para resolver en favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que trabajen 4 horas o más percibirán el plus como día completo y los que trabajen menos de 4 horas, a razón de las horas trabajadas.

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

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

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

a) Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.

b) Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.

c) En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto del trabajador, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia del trabajador no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él, por causas justificadas, la empresa le abonará el 50% de la dieta a que hace referencia el artículo 36 del presente Convenio, mientras que dure dicha situación.

El empresario facilitará al trabajador una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

CAPÍTULO VII
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

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

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

Se realizarán exámenes de salud a los trabajadores cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo.

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

Los resultados de los reconocimientos a que hace referencia este artículo serán comunicados al trabajador.

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

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

Artículo 48.- Adecuación de instalaciones:

Comedores: Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor o centro de reunión, que estarán provistos de mesas, asientos y cocina, hornillo o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida.

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

Vestuario y aseo: Todos los centros de trabajo dispondrán de cuartos vestuarios, estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, y de aseo para el uso del personal, debidamente separados para los trabajadores de distinto sexo.

Los cuartos vestuarios o los locales de aseo dispondrán de un lavabo con agua corriente y jabón, además de un espejo.

La empresa dotará de toallas individuales, secadores de aire caliente, toalleros automáticos o cualquier otro medio de secado independiente para los trabajadores.

Para aquellos trabajadores que desempeñen labores marcadamente sucias o manipulen sustancias tóxicas, se les facilitarán los medios especiales de limpieza, en cada caso.

En todo centro de trabajo existirán retretes y papel higiénico, debidamente separados por sexo, cuando se empleen más de diez trabajadores. Cuando estos retretes comuniquen con los lugares de trabajo, estarán completamente cerrados y tendrán ventilación al exterior directa o forzada.

Duchas: Cuando los trabajadores realicen actividades que normalmente impliquen trabajos sucios y manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, las empresas instalarán una ducha de agua fría y caliente.

En los trabajos muy sucios o tóxicos, se facilitarán los medios de limpieza y asepsia necesarias.

Servicio sanitario y botiquín: En todos los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, existirá un servicio sanitario y botiquín de urgencia, con medios suficientes para prestar los primeros auxilios a los trabajadores.

Este servicio será obligatorio en los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, cuando ofrezcan riesgos especialmente graves.

Cada botiquín contendrá al menos: Agua oxigenada, alcohol de 96 grados, tintura de yodo, mercurio-cromo, amoniaco, gasa estéril, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, antiespasmódicos, analgésicos y tónicos cardíacos de urgencia, torniquete, bolsas de goma para agua o hielo, guantes esterilizados, jeringuilla, hervidor, agujas para inyectables y termómetro clínico. Se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente lo usado.

Prestados los primeros auxilios por la persona encargada de la asistencia sanitaria, la empresa dispondrá lo necesario para la atención médica consecutiva al enfermo o lesionado.

VIVIENDA Y ALOJAMIENTO: Todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estos trabajadores/as sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a proporcionarles la vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz y agua y, al mismo tiempo, una cocina; respetando, en todo caso, lo establecido en los artículos 34 y 35 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

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

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

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados o su central sindical.

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

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

CAPÍTULO VIII
PRESTACIONES ASISTENCIALES

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

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

Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores del modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina.

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

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

CAPÍTULO IX
FORMACIÓN

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

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

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión formación continua: Para realizar lo anterior, se crea la Comisión Sectorial Provincial de

Formación Continua en el sector del campo, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y 4 miembros por parte de los sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

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

Los cursos se realizarán dentro del horario laboral.

Artículo 53.- Formación Delegados de Prevención: Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente, tendrán derecho a asistir a 2 jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

CAPÍTULO X
DERECHOS SINDICALES

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

Artículo 55.- Elecciones sindicales: A los efectos de confección de candidaturas, podrán ser candidatos aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de tres meses.

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

CAPÍTULO XI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- Definición de faltas laborales:

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

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

Artículo 58.- Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 59.- Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.

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

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

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

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

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

13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 60.- Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto

o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

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

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

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

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

7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 61.- Sanciones:

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

1. Por faltas leves:
   a) Amonestación por escrito.
   b) Suspensión de empleo y sueldo, de uno a dos días.
2. Por faltas graves:
   Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
   a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a sesenta días.
   b) Despido disciplinario.

Artículo 62.- Procedimiento sancionador:

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

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

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

Artículo 63.- Ejecución de las sanciones:

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

OTRAS DISPOSICIONES PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

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

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

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

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN: En el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el BOP, se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por 4 componentes de la representación empresarial y 4 de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora, tenga en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en los grupos profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los

grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

- Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y, en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan expresamente tomar como referencia normativa el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, para lo no recogido en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Anexos tablas salariales 2015, 2016 y 2017 para el Convenio Provincial Agropecuario de Guadalajara.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

GRUPO	Salario mes	Salario día	Plus asistencia mes
I	1.061,518	33,149	30,536
II	918,653	30,053	30,536
III	889,530	29,100	30,536
IV	880,628	28,806	30,536
V	873,551	28,578	30,536

PERSONAL EVENTUAL: Todos los Grupos y campañas

40 horas salario semanal.	281,572
Salario día 5 días a 8 horas.	56,313
Salario día 5 días y medio.	51,196
Salario Hora.	7,040
Hora extra.	12,326
	DIA
Plus de asistencia	1,228
DIETAS	DIA
Completa	28,712
Media	15,366
Plus distancia	0,340
Transporte eventuales	3,842

TABLA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO 2015

GRUPO	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años
I	11,049	19,336	27,624	35,911	44,198	52,485
II	10,018	17,531	25,044	32,557	40,071	47,584
III	9,700	16,975	24,250	31,525	38,799	46,075
IV	9,602	16,804	24,005	31,207	38,407	45,609
V	9,526	16,671	23,816	30,960	38,105	45,250
GRUPO	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años
I	60,772	69,060	77,345	85,633	93,920	102,208
II	55,098	62,610	70,124	77,637	65,031	92,664
III	53,348	60,625	67,898	75,173	82,448	89,723
IV	52,810	60,012	67,213	74,415	81,616	88,818
V	52,394	59,539	66,684	73,828	80,974	88,118
GRUPO	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años
I	110,494	116,020	121,544	127,069	132,593	138,118
II	100,177	105,186	110,196	115,204	120,213	125,223
III	96,998	101,848	106,698	111,547	116,398	121,248
IV	96,019	100,819	105,621	110,422	115,222	120,024
V	95,262	100,026	104,789	109,552	114,315	119,078

ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

GRUPO	Salario mes	Salario día	Plus asistencia mes
I	1.068,949	33,381	30,750
II	925,084	30,263	30,750
III	895,757	29,304	30,750
IV	886,792	29,008	30,750
V	879,666	28,778	30,750

PERSONAL EVENTUAL: Todos los Grupos y campañas

40 horas salario semanal.	283,543
Salario día 5 días a 8 horas.	56,707
Salario día 5 días y medio.	51,554
Salario Hora.	7,089
Hora extra.	12,412
	DIA
Plus de asistencia	1,237
DIETAS	DIA
Completa	28,913
Media	15,474
Plus distancia	0,342
Transporte eventuales	3,869

TABLA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO 2016

GRUPO	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años
I	11,126	19,471	27,817	36,162	44,507	52,852
II	10,088	17,654	25,219	32,785	40,351	47,917
III	9,768	17,094	24,420	31,746	39,071	46,398
IV	9,669	16,922	24,173	31,425	38,676	45,928
V	9,593	16,788	23,983	31,177	38,372	45,567
GRUPO	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años
I	61,197	69,543	77,886	86,232	94,577	102,923
II	55,484	63,048	70,615	78,180	65,486	93,313
III	53,721	61,049	68,373	75,699	83,025	90,351
IV	53,180	60,432	67,683	74,936	82,187	89,440
V	52,761	59,956	67,151	74,345	81,541	88,735
GRUPO	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años
I	111,267	116,832	122,395	127,958	133,521	139,085
II	100,878	105,922	110,967	116,010	121,054	126,100
III	97,677	102,561	107,445	112,328	117,213	122,097
IV	96,691	101,525	106,360	111,195	116,029	120,864
V	95,929	100,726	105,523	110,319	115,115	119,912

ANEXO III

CONVENIO PROVINCIAL AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

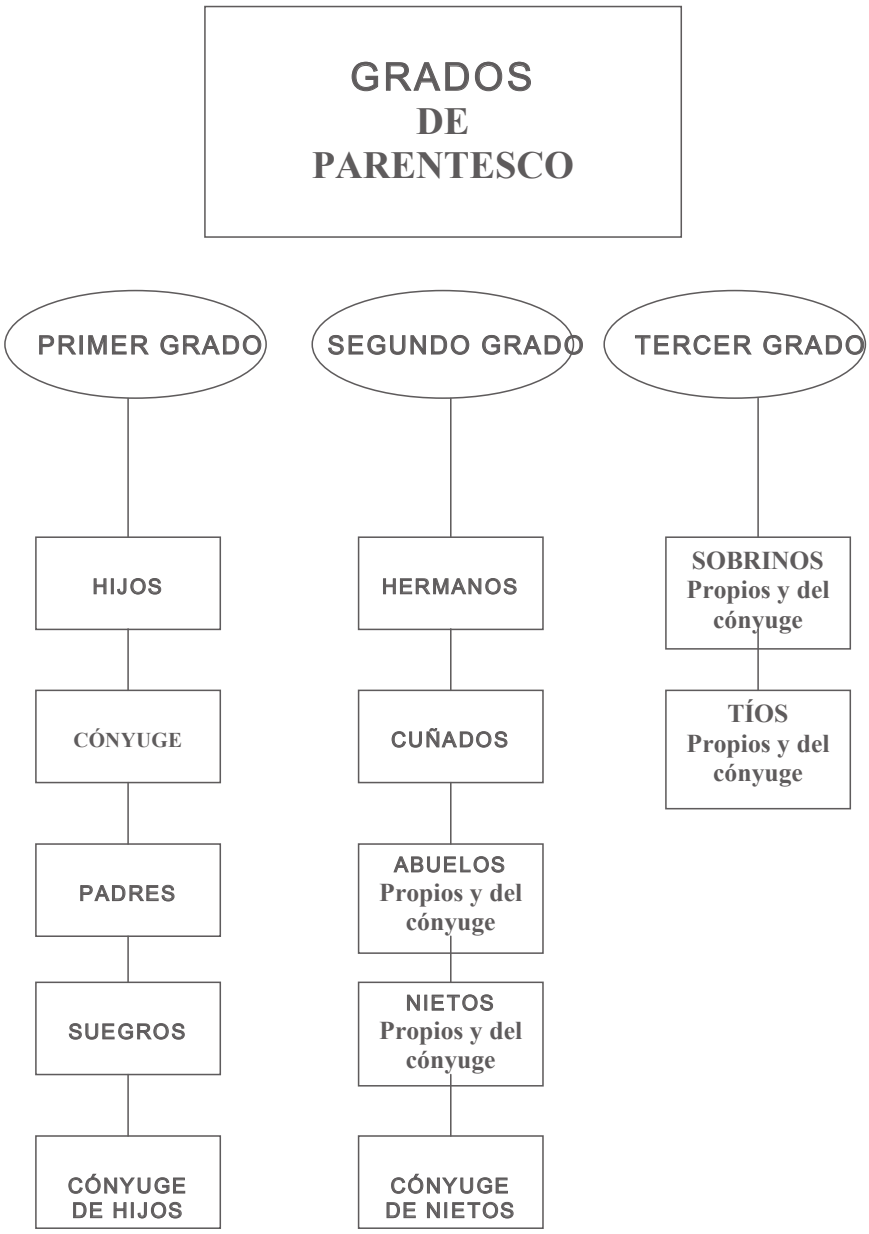
GRUPO	Salario mes	Salario día	Plus asistencia mes
I	1.076,966	33,631	30,980
II	932,022	30,490	30,980
III	902,475	29,523	30,980
IV	893,443	29,225	30,980
V	886,263	28,994	30,980

PERSONAL EVENTUAL: Todos los Grupos y campañas

40 horas salario semanal.	285,670
Salario día 5 días a 8 horas.	57,132
Salario día 5 días y medio.	51,941
Salario Hora.	7,142
Hora extra.	12,505
	DIA
Plus de asistencia	1,246
DIETAS	DIA
Completa	29,130
Media	15,590
Plus distancia	0,345
Transporte eventuales	3,898

TABLA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO 2017

GRUPO	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años
I	11,210	19,617	28,026	36,434	44,841	53,249
II	10,164	17,786	25,408	33,031	40,654	48,276
III	9,841	17,222	24,603	31,984	39,364	46,746
IV	9,742	17,049	24,354	31,661	38,966	46,273
V	9,665	16,914	24,163	31,411	38,660	45,909
GRUPO	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años
I	61,656	70,065	78,471	86,879	95,287	103,695
II	55,900	63,521	71,144	78,767	65,977	94,012
III	54,124	61,507	68,886	76,267	83,648	91,029
IV	53,579	60,885	68,191	75,498	82,804	90,111
V	53,156	60,405	67,654	74,902	82,152	89,400
GRUPO	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años
I	112,102	117,708	123,313	128,918	134,523	140,128
II	101,635	106,717	111,800	116,881	121,962	127,045
III	98,410	103,330	108,251	113,170	118,092	123,012
IV	97,416	102,286	107,158	112,029	116,899	121,771
V	96,648	101,482	106,314	111,146	115,979	120,811


GRADOS
DE
PARENTESCO
PRIMER GRADO
SEGUNDO GRADO
TERCER GRADO
HIJOS
CÓNYUGE
PADRES
SUEGROS
CÓNYUGE DE HIJOS
HERMANOS
CUÑADOS
ABUELOS Propios y del cónyuge
NIETOS Propios y del cónyuge
CÓNYUGE DE NIETOS
SOBRINOS Propios y del cónyuge
TÍOS Propios y del cónyuge

1711

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Servicio Provincial de Recaudación

ANUNCIO

ANUNCIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA SOBRE ACEPTACIÓN DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA, EN MATERIA DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE TRIBUTOS Y OTROS INGRESOS DE DERECHO PÚBLICO DE VENCIMIENTO NO PERIÓDICO

De conformidad con el informe suscrito por el Adjunto Jefe de Servicio-Asesor Jurídico, visado por la Vicetesorera Jefa del Servicio de Recaudación, a propuesta de la Diputada-Delegada de Economía y Hacienda, y habiendo sido dictaminado favorablemente por la Comisión Informativa Especial de Cuentas, Hacienda, Economía y Régimen Interior de fecha 22 de abril de 2016; el Pleno de la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de abril de 2016, por veinticinco (25) votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, adoptó el acuerdo que, en su parte dispositiva, a continuación se transcribe:

«PRIMERO.- Aceptar la delegación de competencias en materia de recaudación ejecutiva de los tributos y otros ingresos de derecho público de vencimiento no periódico de los municipios de Arbancón, Argecilla y Muduex, con la extensión, características y contenido que se indican a continuación:

Entidad local delegante	Tributos locales y otros ingresos de derecho público de vencimiento no periódico que han sido delegados							
Se delegan las facultades expresadas, cuya titularidad corresponde a las respectivas Entidades Locales, a favor de la Diputación Provincial de Guadalajara	**I.C.I.O.** **Recaudación en vía ejecutiva**	**I.I.V.T.N.U.** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Tasas por licencia de obras, urbanísticas y 1ª ocupación** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Tasa por apertura de establecimientos** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Ejecución de sentencias** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Ejecuciones subsidiarias** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Multas, cuotas y sanciones** **Recaudación en vía ejecutiva**	**Otros ingresos de derecho público** **Recaudación en vía ejecutiva**
ARBANCÓN (037)	-----	-----	-----	-----	Delegadas anteriormente	Delegadas anteriormente	Delegadas anteriormente	Delegadas
ARGECILLA (039)	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas
MUDUEX (196)	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas	Delegadas

SEGUNDO.- Facultar al Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara para la firma del convenio al que se han adherido los Ayuntamientos de las referidas entidades locales, de desarrollo de la delegación de competencias en materia de recaudación ejecutiva de los tributos y otros ingresos de derecho público de vencimiento no periódico.

TERCERO.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha para su general conocimiento, de conformidad con lo previsto en el antedicho artículo 7.2 TRLRHL».

Guadalajara, 7 de junio de 2016.– La Diputada-Delegada de Economía y Hacienda, Ana Cristina Guarinos López.

1712

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Servicio Provincial de Recaudación

ANUNCIO DE COBRANZA DE LAS TASAS DE DIVERSOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA

Se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a partir del próximo día 1 de julio, y hasta el 1 de septiembre (ambos inclusive) de 2016, tendrá lugar la cobranza en período voluntario de las tasas de los municipios de la provincia y otras entidades locales de la relación adjunta, de los períodos y ejercicios que se indican. El presente anuncio de cobranza se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en las oficinas de los Ayuntamientos respectivos. También se divulgarán estos edictos mediante la inserción de anuncios en la prensa digital provincial.

A tal fin se remitirán por correo a los contribuyentes los recibos de los mencionados tributos (salvo que se encuentre domiciliado el pago) que, de acuerdo con el Anexo 2 del Cuaderno 60 del Consejo Superior Bancario, se componen de dos ejemplares: el primero para el contribuyente, con poder liberatorio una vez validado mecánicamente o con sello y firma autorizada de la entidad colaboradora; y el segundo para la entidad colaboradora, que le servirá de justificante de la operación realizada. Mediante la presentación de los mencionados recibos, los contribuyentes podrán efectuar el pago de estos tributos, con independencia del municipio al que corresponda, mediante ingreso en efectivo o cargo en cuenta, durante los días y horas hábiles de ingreso, única y exclusivamente en cualquier sucursal de las entidades colaboradoras siguientes:

IBERCAJA BANCO S.A.U.

Caja Rural Castilla-La Mancha.

Banco Santander.

BBVA.

CAIXABANK, S.A.

BANKIA.

En los municipios que a continuación se citan, al haberse establecido en sus ordenanzas fiscales una bonificación a favor de los sujetos pasivos que domicilien la deuda en una entidad financiera, las liquidaciones (Agua y/o Tributos Varios), que se cobren mediante esta modalidad, tendrán la bonificación en cuota que también se indica: Cabanillas del Campo (3%), Fontanar (3%), y Valfermoso de Tajuña (3%). En el supuesto de no haber recibido por correo los mencionados recibos o haberlos extraviado, los interesados podrán solicitar una segunda copia en el Servicio Provincial de Recaudación, para su posterior ingreso en las entidades colaboradoras.

Transcurrido el plazo de ingreso en voluntaria, se exigirán las deudas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, con los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan (artículo 24 del RD 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación).

A todos los efectos el Servicio Provincial de Recaudación se halla en Guadalajara (19003), calle Atienza, 4 (Centro San José Bajo) (teléfono: 949 887582, fax. 949 247509) (dirección de correo electrónico: inforecaudacion@dguadalajara.es

Guadalajara, 2 de junio de 2016.– La Diputada-Delegada de Economía y Hacienda, Ana Guarinos López.

VOLUNTARIA 4 JULIO-SEPTIEMBRE 2016

MUNICIPIO/ENTIDAD	TRIBUTO	EJERCICIO	PERIODO
19002-ABLANQUE	AP	2015	ANUAL
19003-ADOBES	TV	2016	ANUAL
19004-ALAMINOS	TV	2015	ANUAL
19031-ANGON	AP	2016	ANUAL
19031-ANGON	TV	2016	ANUAL
19047-BAIDES	AP	2014	1.er TRIMESTRE

MUNICIPIO/ENTIDAD	TRIBUTO	EJERCICIO	PERIODO
19047-BAIDES	AP	2014	2.º TRIMESTRE
19052-BODERA LA	AP	2015	ANUAL
19055-BUJALARO	AP	2014	ANUAL
19058-CABANILLAS DEL CAMPO	TV	2015	2.º SEMESTRE
19058-CABANILLAS DEL CAMPO	VA	2016	ANUAL
19098-COPERNAL	AP	2016	ANUAL
19106-CHILLARON DEL REY	TV	2015	ANUAL
19111-ESCARICHE	AP	2015	1.er SEMESTRE
19117-FONTANAR	VC	2016	1.er CUATRIMESTRE
19121-FUENTELENCINA	AP	2015	ANUAL
19147-HUERMECES DEL CERRO	AP	2015	1.er SEMESTRE
19151-HUMANES	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE
19151-HUMANES	TV	2016	1.er CUATRIMESTRE
19163-LUZON	AP	2015	ANUAL
19171-MARCHAMALO	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE
19171-MARCHAMALO	TV	2016	1.er SEMESTRE
19173-MATARRUBIA	AP	2015	ANUAL
19174-MATILLAS	AP	2015	ANUAL
19176-MAZUECOS	AP	2015	3.er CUATRIMESTRE
19178-MEGINA	SA	2016	ANUAL
19190-MOLINA DE ARAGON	AP	2015	2.º SEMESTRE
19190-MOLINA DE ARAGON	TV	2016	1.er SEMESTRE
19190-MOLINA DE ARAGON	VA	2016	ANUAL
19219-PINILLA DE MOLINA	AP	2014	ANUAL
19219-PINILLA DE MOLINA	TV	2015	ANUAL
19219-PINILLA DE MOLINA	AP	2015	ANUAL
19219-PINILLA DE MOLINA	TV	2016	ANUAL
19219-PINILLA DE MOLINA	AP	2016	ANUAL
19220-PIOZ	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE
19221-PIQUERAS	SA	2016	ANUAL
19221-PIQUERAS	TV	2016	ANUAL
19231-REBOLLOSA DE JADRAQUE	AP	2015	ANUAL
19231-REBOLLOSA DE JADRAQUE	TV	2016	ANUAL
19238-RIOFRIO DEL LLANO	AP	2016	ANUAL
19249-SAN ANDRES DEL REY	TV	2015	ANUAL
19257-SIGUENZA	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE
19258-SOLANILLOS DEL EXTREMO	AP	2015	ANUAL
19267-TERZAGA	AP	2016	ANUAL
19267-TERZAGA	TV	2016	ANUAL
19271-TORDELLEGO	TV	2015	ANUAL
19280-TORREJON DEL REY	AP	2015	4.º TRIMESTRE
19282-TORREMOCHA DEL CAMPO	AP	2015	ANUAL
19286-TORTOLA DE HENARES	TV	2016	1.er CUATRIMESTRE
19298-VALDEARENAS	AP	2016	ANUAL
19298-VALDEARENAS	TV	2016	ANUAL
19304-VALDENUÑO FERNANDEZ	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE

MUNICIPIO/ENTIDAD	TRIBUTO	EJERCICIO	PERIODO
19308-VALFERMOSO DE TAJUÑA	TV	2015	1.er SEMESTRE
19308-VALFERMOSO DE TAJUÑA	TV	2015	2.º SEMESTRE
19322-VILLASECA DE HENARES	AP	2014	ANUAL
19326-YEBES	AP	2016	1.er CUATRIMESTRE
19326-YEBES	TV	2016	1.er CUATRIMESTRE
19332-YUNTA LA	TV	2015	ANUAL
19700-ROMANCOS	AP	2015	2.º SEMESTRE
19705-MANCOMUNIDAD ALCARRIA ALTA	BA	2016	1.er SEMESTRE
19712-CUBILLEJO DE LA SIERRA	AP	2015	ANUAL

1726

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación de la prestación de los servicios de realización, producción, asistencia técnica, programación, mantenimiento, organización, contratación, montaje, instalación y desarrollo de orquestas para verbenas, actos musicales y escenarios a celebrar los días 1 a 18 de septiembre de 2016, en la ciudad de Guadalajara con motivo de las Ferias y Fiestas.

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación es de 75.000 euros más 15.750 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de dieciséis días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1727

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación del suministro de ochenta y tres chalecos antibalas masculinos y femeninos de uso interno y externo para la Policía local del Ayuntamiento de Guadalajara.

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación es de 41.600 euros más 8.736 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de dieciséis días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1728

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación del suministro de vehículo turismo Sedán 4 puertas, 5 plazas, medioambientalmente sostenible, para el Ayuntamiento de Guadalajara.

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación es de 35.537 euros más 7.462,77 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de quince días naturales a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1729

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia la licitación para la prestación del servicio de «alojamiento externo del portal web del Ayuntamiento de Guadalajara».

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación anual es de 5.400 euros más 1.134 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Único criterio de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de dieciséis días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1730

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación de la prestación de un servicio de gestor de contenidos web, su implantación, formación, nuevo diseño y migración del actual portal web municipal.

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación es de 42.000 euros más 8.820 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de dieciséis días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1731

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

Resolución del Ayuntamiento de Guadalajara por la que se anuncia licitación para la adjudicación del suministro de carburantes para vehículos y maquinaria del Ayuntamiento de Guadalajara.

1.- Entidad adjudicadora.

A) *Organismo:* Ayuntamiento de Guadalajara.

B) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.

2.- Tipo de licitación.

El presupuesto de licitación anual aproximado es de 54.195,35 euros, más 11.381,02 euros en concepto de IVA, los licitadores podrán presentar proposiciones económicas a la baja.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

A) *Tramitación:* Ordinaria.

B) *Procedimiento:* Abierto.

C) *Forma:* Múltiples criterios de selección.

4.- Garantías.

Provisional: No se exige. *Definitiva:* El 5% del precio de adjudicación, excluido IVA.

5.- Obtención de documentación e información.

A) *Entidad:* Ayuntamiento de Guadalajara, Sección de Contratación.

B) *Domicilio:* Dr. Mayoral, 4.- 19071 Guadalajara - *Teléfono:* 949 88 70 61 - *Fax:* 949 88 70 58 - *Perfil de contratante:* www.guadalajara.es.

C) *Fecha límite de obtención de documentación:* Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

6.- Presentación de ofertas.

De 9 a 14 horas durante el plazo de dieciséis días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que aparezca la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día del plazo fuera domingo o festivo en Guadalajara, las ofertas podrán presentarse el siguiente día hábil.

7.- Apertura de ofertas.

Se realizará en el día y hora que se fije por la Mesa de Contratación, previa publicación en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Guadalajara.

8.- Pago de los anuncios.

Serán por cuenta del adjudicatario.

Guadalajara, 9 de junio de 2016.– El Alcalde.

1720

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

EDICTO

Aprobadas las matrículas de contribuyentes relativas al «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana», «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Características Especiales» y al «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica», correspondientes al ejercicio 2016, quedan expuestas al público en las oficinas de este Excmo. Ayuntamiento (Sección Segunda de Rentas – Edificio Calle Doctor Mayoral, n.º 4, planta 1.ª), 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 las mismas, a los fines de la notificación colectiva prevista en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, 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.

Período de pago:

PAGO EN PERIODO VOLUNTARIO: En aplicación de lo dispuesto en el art. 62.3 de la Ley General Tributaria, Ley 58/2003 de l7 de diciembre, queda fijado el siguiente plazo de ingreso en período voluntario del «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana», «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Características Especiales» y del «Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica», correspondiente al ejercicio 2016:

De 20 de julio de 2016 a 20 de septiembre 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, se aplicará un recargo del 5% cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio y se aplicará el recargo de apremio reducido del 10% cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo una vez notificada la providencia de apremio y antes de la finalización del plazo marcado en el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria.

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

Lugar de pago:

El ingreso deberá efectuarse en cualquier sucursal de las Entidades Colaboradoras que a continuación se relacionan, en el horario de atención al público que cada entidad tenga establecido, acompañando 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, 3 de junio de 2016.– El Alcalde, PD el Concejal Economía y Hacienda, Alfonso Esteban Señor.

1556

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Zaorejas

REGLAMENTOS Y ORDENANZAS

El Pleno del Ayuntamiento de Zaorejas, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2016, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Reguladora del Servicio de Vivienda de Mayores.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Zaorejas a 17 de mayo de 2016.– El Alcalde, Miguel Gil Polo.

REGLAMENTOS Y ORDENANZAS

El Pleno del Ayuntamiento de Zaorejas, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2016, acordó la aprobación inicial del Reglamento de régimen interno de la Vivienda de Mayores.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Zaorejas a 17 de mayo de 2016.– El Alcalde, Miguel Gil Polo.

1558

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Pedregal

ANUNCIO

Al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda elevado a definitivo el acuerdo de modificación de las ordenanzas que se indican, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 17 del R. D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el texto modificado:

A) Tasa por abastecimiento y distribución de agua:

«Artículo 5.- Cuota tributaria:

2.º.- Las tarifas de esta Tasa serán las siguientes:

A).- CONSUMO en viviendas, locales comerciales, fábricas, talleres y naves ganaderas: 0,30 euros por metro cúbico consumido.

B).- CUOTA FIJA: La cuota fija del servicio será de 25,00 euros por cada contador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

En caso de que el propietario de un contador estropeado no lo repare o coloque un contador nuevo se le cobrará una cuota de 100,00 euros, y en caso de impago se podrá llegar al corte del suministro.»

B) Tasa por el servicio del cementerio municipal.

«Artículo 5.º. Exenciones y Bonificaciones:.

d) Tendrán bonificación los vecinos empadronados que ya lo estuvieran con seis meses de antelación a la fecha del fallecimiento, ya que los vecinos colaboran a la construcción de fosas, limpieza del cementerio y accesos al mismo, lo que contribuye a evitar un gasto al Ayuntamiento.

La bonificación será la siguiente:

- Por cada sepultura perpetua o temporal: se cobrará el 50% de la cuota.

- Por cada nicho: se cobrará el 45,08% de la cuota.

Artículo 6.º. Cuota tributaria.

A) Por cada sepultura perpetua: 180,30 euros. Por cada sepultura temporal: 60,10 euros.

B) por cada nicho (que es siempre perpetuo): 800,00 euros.

En todos los casos pagarán la mitad en caso de un segundo enterramiento en la misma fosa o nicho.

Disposición adicional cuarta: Los nichos se sellarán obligatoriamente con yeso, escayola o cemento.»

Contra la aprobación definitiva podrá interponerse 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 partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Pedregal a 19 de mayo de 2016.– El Alcalde, Alfredo D. Hermosilla López.

1559

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de El Pedregal

EDICTO

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto general, Bases de ejecución y plantilla de personal para el Ejercicio de 2016 se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169 del R. D. 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 un resumen del mismo por capítulos:

RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPÍTULOS

PRESUPUESTO DE GASTOS

Capítulo	CONCEPTO	Euros
1	Gastos de personal	28.216,44
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	31.310,68
4	Transferencias corrientes	5.039,44
6	Inversiones reales	30.783,44
	TOTAL	**95.350,00**

PRESUPUESTO DE INGRESOS

Capítulo	CONCEPTO	Euros
1	Impuestos directos	23.043,86
3	Tasas yotros ingresos	4.212,88
4	Transferencias corrientes	13.600,36
5	Ingresos patrimoniales	18.642,90
7	Transferencias de capital	35.850,00
	TOTAL	**95.350,00**

PLANTILLA DE PERSONAL

N.º de orden: 1.

Denominación de la plaza: Secretaría-Intervención (A1).

Nivel de complemento de destino: 24.

Observaciones: 22,30 de la Agrupación.

N.º de orden: 2.

Denominación de la plaza: Cuidadora del Servicio de ayuda a domicilio.

N.º de puestos de trabajo: 1.

Observaciones: Convenio con la Consejería de Bienestar Social.

N.º de orden: 3.

Denominación de la plaza: Peón.

N.º de puestos de trabajo: 1.

Observaciones: Plan Extraordinario por el Empleo.

Podrán interponer recurso contencioso-administrativo contra el referido presupuesto, en un plazo de dos meses, a contar desde el siguiente día de la publicación de este anuncio en el BO de la provincia, las personas y Entidades a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/85 Reguladora de Bases de Régimen Local y 170 y 171 del R. D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El Pedregal a 19 de mayo de 2016.– El Alcalde, Alfredo D. Hermosilla López.

1560

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Azuqueca de Henares

ANUNCIO DE ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

De acuerdo con el art. 75 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, corresponde a la Alcaldía determinar los miembros de la Corporación que realizarán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva y parcial, en el marco de los acuerdos plenarios referentes a sus retribuciones.

Teniendo en cuenta la norma indicada así como los artículos 75 bis y 75 ter de la misma, el acuerdo adoptado por el Pleno municipal en sesión celebrada el 28 de abril de 2016, que modifica el acuerdo plenario sobre los criterios para determinar el régimen de dedicaciones de los miembros de la Corporación Municipal, inicialmente fijadas en el pleno de organización, en sesión de fecha de 2 de julio de 2015,

RESUELVO

PRIMERO.- Determinar que las 2 dedicaciones parciales acordadas por el Pleno, con dedicación mínima necesaria del cincuenta por ciento de la jornada habitual, serán ejercidas y percibidas por los siguientes concejales del Equipo de Gobierno municipal:

- Rufina Fernández Jiménez.
- Carmen Luque Parejo.

SEGUNDO.- La retribución íntegra anual de los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación parcial ascenderá a 17.124,24 euros.

TERCERO.- Lo acordado anteriormente será efectivo desde el día de la firma de este Decreto por el Alcalde.

CUARTO.- Notificar personalmente la presente resolución a los interesados que se considerará aceptada tácitamente si en el plazo de tres días hábiles, contados desde la notificación de este Decreto, no hace manifestación expresa de que no se acepta.

QUINTO.- Publicarlo en el Tablón de anuncios, BOP y portal de transparencia para dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa en materia institucional y organizativa recogidas en el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 10 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

En Azuqueca de Henares, 23 de mayo de 2016.– El Alcalde, José Luis Blanco Moreno.

1561

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Azuqueca de Henares

ANUNCIO DE ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

En uso de las atribuciones que a la Alcaldía-Presidencia corresponden y a tenor de lo dispuesto en los artículos 20.1.b), 21.2 y 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y los artículos 35.2, 43, 44, 46, 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO

PRIMERO.- Dejar sin efecto el apartado cuarto del Decreto n.º 0059, de 7 de enero de 2016, siendo su contenido el siguiente:

«Efectuar las delegaciones especiales de los servicios que se indican en los Concejales siguientes:

- D.ª María Rosario Martín Fernández:
  - Colaboración Ciudadana.
  - Promoción de la Salud.
  - Servicios Comunitarios.
  - Fiestas.
- D. Santiago Casas Lara:
  - Limpieza Viaria.
  - Recursos Humanos.
- D.ª María Sagrario Bravo Duro:
  - Cultura, Biblioteca y Archivo.
  - Igualdad.
  - Comercio y Consumo.
- D. Jesús de la Rúa González:
  - Deportes.
  - Vías y Obras.
  - Jardinería.
  - Seguridad Ciudadana.
- D.ª Elisa de Jesús Cansado Domínguez:
  - Cohesión Social.
  - Educación.
  - Infancia.
- D. Julio García Moreno:
  - Relaciones Institucionales.
  - Vivienda.
- D.ª Rufina Fernández Jiménez:
  - Promoción de los Mayores.
- D. Juan Pablo Román Morales:
  - Urbanismo, Tecnología y Desarrollo Sostenible.
  - Contratación.
  - Edificios municipales.
  - Cooperación al Desarrollo.
- D.ª Carmen Luque Parejo:
  - Juventud.

SEGUNDO.- Notificar el presente Decreto a los designados, que se considerará aceptada tácitamente si en el plazo de tres días hábiles, contados desde la notificación de este Decreto, el miembro u órgano destinatario de la delegación no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de que no acepta la delegación.

TERCERO.- Publicar este Decreto en el Tablón de anuncios, BOP y Portal de Transparencia para dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa en materia institucional y organizativa recogidas en el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 10 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

En Azuqueca de Henares, 23 de mayo de 2016.– El Alcalde, José Luis Blanco Moreno.

1562

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cantalojas

EDICTO DEL AYUNTAMIENTO DE CANTALOJAS POR EL QUE SE ANUNCIA LA PUBLICA EXPOSICIÓN DE PLIEGOS Y SE CONVOCA LICITACIÓN PUBLICA PARA LA ADJUDICACIÓN DEL APROVECHAMIENTO DE MADERAS DEL MUP 15 «ROBLEDAL DE LA SIERRA» LICITACIÓN 2016 (CLAREO DE ÁRBOLES ENTEROS DE PINO SILVESTRE)

Don José Ramón Fernández Gordo, Alcalde del Ayuntamiento de Cantalojas, Guadalajara.

Aprobados por el pleno de esta corporación municipal los Pliegos de Cláusulas Económico Administrativas que habrán de regir en la enajenación mediante procedimiento abierto y adjudicación a la oferta económica más ventajosa (tradicional subasta) del Aprovechamiento de maderas del monte n.º 15 «Sonsaz» propiedad del Ayuntamiento de Cantalojas para este ejercicio, quedan expuestos los mismos en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de ocho días a efecto de reclamaciones.

Se anuncia simultáneamente la celebración de la pertinente subasta pública para la adjudicación del mencionado aprovechamiento en los términos que a continuación se detallan.

OBJETO: enajenación del aprovechamiento de maderas del monte n.º 15 para el presente ejercicio en los lotes que a continuación se describen:

OBJETO DEL APROVECHAMIENTO
LOTE ÚNICO

- CLASE: Madera. Pino silvestre (clara de árboles enteros de pino silvestre).
- CARÁCTER: Complementario.
- LOCALIZACIÓN: MUP 15, «Robledar de la Sierra» extremo sur del monte.
- CUANTÍA: 5.000 estereos.
- PRECIO UND: 3 euros/ estereo.
- TOTAL: 15.000,00 euros.
- PLAZO DE EJECUCIÓN: 1 año desde la firma del acta de entrega. 2 años máximos desde firma del contrato.
- CONDICIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS: Las detalladas en el Pliego Particular de Condiciones Técnico –Facultativas. Existen condiciones especiales relativas al apeo, desembosque y saca de los productos derivados del aprovechamiento.

EXPOSICIÓN DE PLIEGOS E INFORMACIÓN: Secretaría del Ayuntamiento de Cantalojas, teléfono 949 30 30 78. galvegestion@hotmail.com

TIPO DE LICITACIÓN:

LOTE ÚNICO: 15.000,00 euros excluido IVA y tributos aplicables.

No se admitirán proposiciones económicas por debajo de los citados tipos.

GARANTÍA PROVISIONAL: 3% del tipo mínimo de licitación.

GARANTÍA DEFINITIVA: 5% del importe de la adjudicación.

FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES: en las oficinas del Ayuntamiento de Cantalojas o en las oficinas de correos de conformidad con el TRLCSP y durante el plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la fecha de inserción del presente anuncio en el BOP.

HORA Y DÍA DE CELEBRACIÓN DE LA SUBASTA: se fijará por el Ayuntamiento una vez finalizado el plazo de presentación de proposiciones económicas, comunicándose a los licitadores correspondientes.

En Cantalojas a 24 de mayo de 2016.– El Alcalde, José Ramón Fernández Gordo.

1563

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cubillo de Uceda

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana cuyo texto modificado 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:

«Articulo 3. Bonificaciones.

Se establecen las siguientes bonificaciones:

3.1. Bonificación del 45% de la cuota íntegra del Impuesto a favor de los bienes inmuebles urbanos ubicados en zonas del Municipio en áreas singularizadas por su vinculación a actividades primarias de carácter agrícola o ganadero, y que dispongan de un nivel de servicios de competencia Municipal, infraestructuras o equipamientos colectivos inferior al existente en las áreas o zonas consolidadas del Municipio».

Contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Albacete en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En El cubillo de Uceda a 24 de mayo de 2016.– El Alcalde, Teodoro Serrano Nuñez.

1719

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Ledanca

ANUNCIO

Por Resoluciones de las Alcaldías de los Ayuntamientos de Ledanca y Argecilla, n.º 54 y n.º 46 respectivamente, ambas de fecha 09/06/2016, se aprobaron las bases y la convocatoria para la contratación, en régimen de personal laboral interino, a tiempo parcial, de la única plaza del puesto de peón de servicios múltiples, asimismo, se constituirá bolsa de trabajo a fin de cubrir las posibles vacantes.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

«**PRIMERA. Objeto de la convocatoria.**

Es objeto de las presentes bases la contratación de la única plaza de peón de servicios múltiples, en cada uno de las entidades seguidamente referidas, mediante concurso - oposición, en régimen laboral interino, a tiempo completo entre los Ayuntamientos de Ledanca y Argecilla, siendo jornada a tiempo parcial para cada uno de los ayuntamientos, a partes iguales.

No existe reserva para personal discapacitado.

La contratación del seleccionado se efectuará una vez quede vacante la plaza citada (actualmente laboral de carácter indefinido).

Las tareas se desempeñarán en los municipios de Argecilla y Ledanca, se precisa vehículo propio.

Igualmente se creará una bolsa de trabajo para cubrir temporalmente las necesidades de provisión del puesto de trabajo de Peón de servicios múltiples, que quedará vacante en los Ayuntamientos citados, bajo la modalidad contractual referida.

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de concurso- oposición, con arreglo a las presentes bases y a la normativa de aplicación. Al presente proceso selectivo le será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Re-

fundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha; la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; lo dispuesto en las bases de la presente convocatoria, y, supletoriamente, 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.

La relación laboral se regirá por lo dispuesto en el III Convenio Colectivo único para personal laboral de la Administración General del Estado, o el que lo sustituya, excepto en el ámbito retributivo.

SEGUNDO. Funciones del puesto de trabajo.

El puesto de trabajo forma parte de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Ledanca y Argecilla, y las funciones que tiene encomendadas son las siguientes:

1- Limpieza, mantenimiento y reparaciones de todo tipo de espacios públicos y edificios municipales, entre ellos el cementerio, dependencias municipales, vías públicas, escuelas, instalaciones deportivas y demás edificios municipales. Incluidas fuentes y lavaderos.

2- Control y mantenimiento de llaves, herramientas, máquinas y vehículos que se hallen en las dependencias municipales.

3- Apertura y cierre de las dependencias municipales, así como de puertas y ventanas, luces, calefacción, aire acondicionado, etc., así como la preparación de salas, aulas u otras instalaciones.

4- Colaboración en trabajos relacionados con fiestas, actividades culturales y deportivas y otros trabajos afines que le sean encomendados por la corporación municipal y sean necesarias por razón de servicio.

5- Vigilancia, control, limpieza, reparaciones y mantenimiento de diversos servicios: Agua y alcantarillado (cloración, elevadores, redes, sumideros, depósito de abastecimiento, limpieza de arquetas…). Lectura de contadores de agua.

6- Colaboración con los servicios municipales en la recaudación de tasas, impuestos y exacciones, incluyendo la lectura de contadores de agua.

7- Colaboración en la atención al público en las dependencias municipales, haciendo fotocopias, mostrando padrones, planos catastrales.

8- Traslado, recepción, entrega y recogida de enseres y documentos relacionados con la actividad del Ayuntamiento, tanto dentro del término municipal; Notificaciones de resoluciones municipales en la localidad, depósito y recogida de correo.

9- Colaboración en todo tipo de obras e instalaciones municipales que les sean encomendadas por la Alcaldía conforme a su categoría profesional tanto en inversión nueva y de reposición como de reparaciones, mantenimiento y conservación.

10- Entrega y recogida de herramientas municipales y vigilancia de determinados trabajos, bajo las órdenes del Alcalde, de las brigadas de trabajadores eventuales del Ayuntamiento.

11- Cuidado de jardines y zonas de ocio así como acondicionamiento de los mismos con manejo del material necesario para el desempeño de tales funciones.

12- Control de obras particulares.

13- Manejo y utilización de dumper para los servicios municipales, manejo y utilización de desbrozadora para limpieza de jardines y vegetación lindante con el casco urbano.

14- Limpieza y colocación de punto limpio**.**

15- La prestación de cualquier otro servicio propio de su función y que le sea encomendado por el Ayuntamiento.

TERCERO. Modalidad del contrato.

La modalidad del contrato es la de contrato laboral, de carácter interino, regulada por el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El contrato será a tiempo parcial en cada uno de los Ayuntamientos.

La contratación se producirá una vez realizada la selección, y quedada vacante la única plaza del puesto, actualmente ocupado.

La jornada total de trabajo será de 37,5 horas semanales, entre los dos Ayuntamientos, correspondiendo la mitad a cada entidad Local.

La jornada semanal se distribuirá de la siguientes forma: tres días a la semana en un municipio y dos días en otro, a la semana siguiente la jornada supondrá prestar servicios dos días en la localidad en la que la semana anterior prestó tres, y en la otra localidad prestará servicios tres días donde la semana anterior prestó dos.

En cualquier caso, este horario se ajustará según las necesidades del servicio, sin perjuicio de la distribución horaria establecida, incluyendo tardes, domingos y festivos.

La plaza se halla dotada con las remuneraciones siguientes, por cada uno de los Ayuntamientos:

1- Salario base: seis mil trescientos setenta y ocho euros con veinticuatro céntimos anuales (6.378,24 €/año).

2- Complemento de puesto: dos mil cuatrocientos sesenta y siete euros con veinte céntimos de euro anuales (2.467,20 €/año).

3- Dos Pagas extraordinarias, entre las dos: mil cuatrocientos setenta y cuatro euros con veinticuatro céntimos de euro (1.474,24 €).

4- Se devengará un complemento de antigüedad: retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será de veinticinco euros con setenta y cuatro céntimos de euro (25,74 €).

Estas retribuciones sufrirán las adaptaciones o modificaciones que se deriven de lo que establezca anualmente a través de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Según lo dispuesto en el artículo 14 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece un periodo de prueba de tres meses, durante los cuales las Alcaldías de estos Ayuntamientos podrán dejar sin efecto el contrato, mediante Resolución motivada y contratar al siguiente aspirante de la bolsa por orden de puntuación, aplicándole también a este lo establecido anteriormente sobre el período de prueba y así sucesivamente.

CUARTO. Condiciones de admisión de aspirantes.

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario:

a) Tener capacidad para ser contratado, conforme al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

b) Tener la nacionalidad española, nacionales de los estados miembros de la Unión Europea, las personas incluidas en los que Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, y los extranjeros con residencia legal en España, en los términos señalados en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

d) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

e) Titulación: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

f) Carnet de conducir, B1.

g) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

h) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas y de los Órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por Resolución Judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en que hubiese sido separado o inhabilitado. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

i) Aquellas personas que tengan discapacidad igual o superior al 33% deberán acreditarlo y serán admitidos a las pruebas selectivas en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, siempre que sus limitaciones no sean incompatibles con el normal desempeño de a las funciones o tareas correspondientes a los puestos convocados. Se realizarán las adaptaciones posibles en tiempo y medios en las pruebas selectivas si los interesados lo señalan en la solicitud de participación.

QUINTO. Forma y plazo de presentación de instancias.

Las solicitudes requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ledanca, y se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento, cuya apertura son los lunes y jueves de 08;.00 horas a 15:00 horas, o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en *el* Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara con arreglo al modelo que figura como Anexo I a estas bases.

Cualquier forma de presentación que no sea directa en el registro de entrada municipal requerirá para ser admitida anunciar simultáneamente la remisión mediante correo electrónico dirigido al Excmo. Ayuntamiento de Ledanca, a la Dirección correo: ayuntamientodeledanca@gmail.com.

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el tablón de edictos de los Ayuntamientos de Ledanca y Argecilla.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Carnet de conducir, B1, al menos.
- Documentos acreditativos de la titulación exigida en la convocatoria así como de los méri-

tos y circunstancias alegados que deban ser valorados. Para el caso de presentar méritos por haber prestado servicios en otras Administraciones, en puestos similares, deberán acreditar esos servicios en puesto y el tiempo mediante certificado expedido por la secretaría de la entidad o certificado de quien ostente la asesoría jurídica en esa administración.

(El grado de minusvalía no podrá impedir el adecuado y normal cumplimiento de las tareas y cometidos del puesto de trabajo).

SEXTO. Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo quince días **naturales**, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Ledanca, se concederá un plazo de **diez días naturales** para la subsanación. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía del Ayuntamiento de Ledanca, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de edictos de los Ayuntamientos de Ledanca. En la misma publicación se hará constar la fecha, lugar y hora de comienzo de las pruebas, así como composición del Tribunal Calificador.

No obstante, si en cualquier momento posterior a la aprobación de la lista definitiva mencionada en el punto anterior, incluso durante la celebración de las pruebas se advirtiere en las solicitudes de los/las aspirantes inexactitud o falsedad que fuera causa de exclusión, esta se considerará defecto insubsanable y se resolverá dicha exclusión.

Al publicarse la lista provisional de admitidos y excluidos se hará la advertencia de que, trascurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquella elevada a definitiva.

SÉPTIMO. Tribunal calificador.

- El Tribunal calificador estará constituido por cinco miembros titulares y sus respectivos suplentes, todos ellos con voz y voto, del siguiente modo, contando con un suplente designado de la misma forma que el titular:
- Presidente: Un funcionario de la Administración Local de habilitación de carácter estatal, propuesto por el Colegio de Secretarios- Interventores de Guadalajara, designado por la Alcaldía Ledanca.
- Secretario, el de la Corporación de Ledanca, o funcionario de carrera de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara, como suplente. Actuará con voz y voto.
- Vocales:
  - Un representante propuesto por la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, designado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Argecilla.
  - Un representante propuesto por la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara, designado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Ledanca.
  - Un representante propuesto por la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara, designado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Argecilla

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal 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.

El Tribunal tendrá la categoría tercera, de conformidad con el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

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

OCTAVO. Sistema de selección y desarrollo del proceso.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

— Fase oposición: Consistirá en la realización de dos exámenes para comprobar la aptitud, esta fase será eliminatoria y obligatoria para los aspirantes.

Esos exámenes serán uno teórico y otro práctico, compuesto este último, por dos pruebas.

Estas pruebas consistirán en:

a) Examen teórico tipo test, de 25 preguntas con 4 respuestas alternativas. Con un tiempo máximo para realización del ejercicio de cuarenta y cinco minutos.

Cada respuesta errónea será penalizada con 0,2 puntos.

El supuesto teórico será puntuado de cero a diez puntos.

b) Examen práctico: consistirá en desarrollar dos pruebas prácticas relacionadas con los cometidos a desempeñar del puesto de trabajo que planteará el Tribunal inmediatamente al comienzo del ejercicio.

Cada prueba práctica se valorará de cero a diez puntos, por tanto la valoración, máxima total, del examen práctico es de veinte puntos.

La puntuación final de la fase de oposición vendrá determinada por la suma de la obtenida en el examen teórico y en el práctico, debiendo obtener una puntuación del 50% para superar la fase de oposición, y además poder entrar a formar parte de la bolsa de trabajo. La puntuación máxima de la fase de oposición será de 30 puntos.

— Fase concurso: Con un máximo de 7,5 puntos.

El Tribunal, a la vista de los méritos alegados y acreditados, practicará la valoración respecto de aquellos candidatos que los hayan presentado, de acuerdo con los siguiente Baremos.

1- Cursillos o seminarios y formación complementaria, impartidos por organismos públicos o concertados, relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo, de hasta 50 horas 0,10 puntos por cada uno y de más de 50 horas 0,20 puntos, con un máximo de 1,5 puntos.

2- Por servicios prestados:

- En la Administración Local en plazas de carácter similar, 0,1 punto por mes trabajado, hasta un máximo de 2 puntos.
- En otras Administraciones en plazas de carácter similar, 0,1 punto por mes trabajado, hasta un máximo de 2 puntos.

3- Manipulador de productos fitosanitarios nivel básico o superior: 2 puntos.

El orden de clasificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de las fases: oposición + concurso. En caso de empate entre dos o más aspirantes, el tribunal podrá proponer la realización de alguna prueba de carácter complementario.

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 24 de febrero de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, el orden de actuación de los aspirantes se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «H» o, en su defecto, por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «I», y así sucesivamente.

La publicación, por el órgano de selección, de la fecha y lugar de realización de las pruebas prácticas, se hará mediante anuncio en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata de la misma prueba práctica del examen práctico, o de veinticuatro horas, si se trata de la otra prueba práctica del examen práctico.

NOVENO. Relación de aprobados y propuesta de contratación.

El tribunal de selección, tras calificar y puntuar los ejercicios de los aspirantes, y previa publicación en el tablón de edictos del Ayuntamiento, de los candidatos aprobados y transcurridos los plazos legalmente establecidos para recurrir las calificaciones, propondrá al Ayuntamiento al candidato que haya obtenido mayor puntuación y, de acuerdo con dicha propuesta se notificará al interesado para que, en el plazo de 10 días naturales, presente los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

De igual forma se procederá en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones obtenidas funcionará como bolsa de trabajo.

La superación del proceso selectivo no confiere derecho a nombramiento alguno.

Las Alcaldías, de Ledanca y Argecilla, efectuarán la contratación del candidato una vez que el actual operario de servicios múltiples cese, con el período de prueba y demás condiciones indicadas, utilizando para ello la modalidad de contrato de interinidad, de carácter laboral; y siempre y cuando la modificación de la plantilla de personal, aprobada inicialmente por sesiones plenarias del 30/05/2016, adquiera el carácter definitiva.

DÉCIMO. Bolsa de trabajo.

Se formará una Bolsa de Trabajo o lista de espera con los aspirantes que, habiendo superado las pruebas, no resulten propuestos, por orden de puntuación total obtenida en el proceso selectivo, que servirá para la cobertura de dicho puesto, con carácter interino, en casos de vacante o enfermedad y necesidad de cubrirla. Dicha bolsa o lista, tendrá una vigencia máxima de 4 años, a partir de la fecha del contrato del primer aspirante propuesto que haya aceptado el cargo, resultante de este proceso selectivo.

La gestión de esta Bolsa de Trabajo se regirá por las reglas establecidas en el artículo 48 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha y, supletoriamente, por los artículos 10 y siguientes del Decreto 40/2005, de 19 de abril.

UNDÉCIMO. Incidencias.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, podrá interponerse por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Ledanca

y Alcaldía de Argecilla, por separado, previo al contencioso-administrativo, que podrá interponerse en el plazo de dos meses ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Guadalajara, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa).

En lo no previsto en las bases será de aplicación la legislación contenida en la base primera.

En Ledanca a 6 de junio de 2016.– El Alcalde, Jesús Bonilla Lamparero.

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA PROVISIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES DE LOS AYUNTAMIENTOS DE LEDANCA Y ARGECILLA.

D/Dª……, con D.N.I. nº ……, y domicilio a efectos de notificación en el municipio de ……, calle……, nº……, y teléfono…… móvil……

EXPONE

PRIMERO.- Que habiendo sido convocada concurso / oposición para integrar una bolsa de trabajo para cubrir las necesidades de provisión del puesto de trabajo de Peón-Personal de Servicios Múltiples de los Ayuntamientos de LEDANCA Y ARGECILLA, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, número…… de fecha……

SEGUNDO.- Que declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

TERCERO.- Que declara conocer y aceptar las bases generales de la convocatoria y adjunta la documentación exigida en las mismas.

Por todo ello, SOLICITA que se admita esta solicitud para el proceso de selección del puesto de trabajo de Peón-Personal de Servicios Múltiples de los Ayuntamientos de LEDANCA Y ARGECILLA.

En……,

a……de……de 2015.

El solicitante,

Fdo.:……

ILMO. SR. ALCALDE- PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LEDANCA

ANEXO II

TEMARIO OPOSICIÓN

Tema 1: La Constitución Española de 1978. Estructura y Principios Generales.

Tema 2: La organización Territorial del Estado. El Municipio. Órganos de Gobierno Municipal. Funcionamiento y Competencias.

Tema 3: El Personal al Servicio de la Administración Local: Deberes y Derechos.

Tema 4: Funciones del operario de Servicios múltiples.

Tema 5: Herramientas habituales de trabajo.

Tema 6: Mantenimiento de jardines. Compostaje.

Tema 7: Redes Locales de Abastecimiento y Saneamiento.

Tema 8: Construcción. Electricidad. Conocimientos Generales.

Tema 9: Nociones Básicas de Seguridad e higiene en el Trabajo.

Tema 10: Operaciones Aritméticas.”

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante las Alcaldías de los Ayuntamientos de Ledanca y Argecilla, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si este radica en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia, 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Ledanca a 9 de junio de 2016.– El Alcalde, Jesús Bonilla Lamparero.