



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

949 88 75 72



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 231, fecha: lunes, 05 de Diciembre de 2022

SUMARIO

CONFEDERACION HIDROGRÁFICA DEL TAJO

APEO Y DESLINDE DEL DOMINIO PUBLICO DE UN TRAMO DEL ARROYO DEL VAL EN EL T.M. DE MARCHAMALO

BOP-GU-2022 - 3786

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

CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

BOP-GU-2022 - 3787

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL Y EMPLEO

ACUERDO DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2022 DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA POR LA QUE SE APRUEBA LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS PARA ADECUACIÓN Y DOTACIÓN DE AULAS DIGITALES PARA MAYORES DE LA PROVINCIA, AÑO 2022

BOP-GU-2022 - 3788

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. ÁREA DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE

CONVOCATORIA ANTICIPADA DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES DEL SECTOR PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, PARA REALIZAR INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS DE USO COMÚN, AÑO 2023

BOP-GU-2022 - 3789

AYUNTAMIENTO DE ALOVERA

PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES 2021-2023, MODIFICACION NOVIEMBRE 2022

BOP-GU-2022 - 3790

AYUNTAMIENTO DE CIRUELAS

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITO

BOP-GU-2022 - 3791

AYUNTAMIENTO DE EL CUBILLO DE UCEDA

APROBACION INICIAL DE LA MODIFICACION NUMERO 1 DEL PRESUPUESTO 2022

BOP-GU-2022 - 3792

AYUNTAMIENTO DE EL CUBILLO DE UCEDA

APROBACION INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA ENTIDAD 2023

BOP-GU-2022 - 3793

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 3/2022

BOP-GU-2022 - 3794

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACION INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 4/2022

BOP-GU-2022 - 3795

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2022

BOP-GU-2022 - 3796

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 2/2022

BOP-GU-2022 - 3797

AYUNTAMIENTO DE JADRAQUE

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL SUPLEMENTO DE CRÉDITO

BOP-GU-2022 - 3798

AYUNTAMIENTO DE LORANCA DE TAJUÑA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 5/2022

BOP-GU-2022 - 3799

AYUNTAMIENTO DE LORANCA DE TAJUÑA

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE (CORRECIÓN DE ERRORES)

BOP-GU-2022 - 3800

AYUNTAMIENTO DE MAJALRAYO

APROBACION INICIAL ORDENANZA FISCAL

BOP-GU-2022 - 3801

AYUNTAMIENTO DE PAREDES DE SIGÜENZA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL EJERCICIO 2022

BOP-GU-2022 - 3802

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO 2023

BOP-GU-2022 - 3803

AYUNTAMIENTO DE EL RECUENCO

ELECCIÓN DE JUEZ DE PAZ SUSTITUTO

BOP-GU-2022 - 3804

AYUNTAMIENTO DE RILLO DE GALLO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO

BOP-GU-2022 - 3805

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACION DE LA CUENTA GENERAL 2021

BOP-GU-2022 - 3806

AYUNTAMIENTO DE VALDEAVERUELO

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO SPC 02/2022 DEL PRESUPUESTO 2022.

BOP-GU-2022 - 3807

AYUNTAMIENTO DE VALDELCUBO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA ALCALDÍA

BOP-GU-2022 - 3808

MANCOMUNIDAD VILLAS ALCARREÑAS

FE DE ERRATAS BASES PRUEBAS SELECTIVAS DE OFERTA EXCEPCIONAL DE ESTABLIZACION DE EMPLEO PUBLICO

BOP-GU-2022 - 3809



ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

CONFEDERACION HIDROGRÁFICA DEL TAJO

APEO Y DESLINDE DEL DOMINIO PUBLICO DE UN TRAMO DEL ARROYO DEL VAL EN EL T.M. DE MARCHAMALO

3786

Se hace público, de acuerdo con el artículo 242.4 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico que desarrolla los títulos preliminar, I, IV, V, VI, VII y VIII del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001 de 20 de julio, que esta Confederación Hidrográfica del Tajo ha elaborado la documentación relacionada en el artículo 242.3 del citado Reglamento relativa al apeo y deslinde de un tramo del arroyo del Val, ambas márgenes, en término municipal de Marchamalo (Guadalajara) con inicio a la altura del punto de coordenadas U.T.M. del eje del cauce: X= 484.582; Y= 4.502.356 y finalización aguas abajo, en el punto de coordenadas U.T.M. del eje del cauce: X= 484.945; Y= 4.502.279. Expediente DES-0007/2022.

Se otorga plazo de UN MES, contado a partir de la publicación de este Edicto en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, para examinar la citada documentación en las oficinas de este Organismo, sitas en Madrid, avenida de Portugal, nº 81, despacho 103, en días y horas hábiles, y, en su caso, formular alegaciones y aportar o proponer pruebas. Para acudir a las oficinas de la Confederación es necesario solicitar cita previa en el correo electrónico: informacion@chtajo.es

Madrid, a 30 de noviembre de 2022. EL COMISARIO DE AGUAS, Javier Díaz-Regañón Jiménez

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

3787

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (código de convenio 19100221012018), para el periodo comprendido desde el 15 septiembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 29 de septiembre y subsanado el 17 de noviembre de 2022, en el Registro de Convenios y



Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

En Guadalajara, a 29 de noviembre de 2022. LA DELEGADA PROVINCIAL. María Susana Blas Esteban.

CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

ÍNDICE CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

CAPÍTULO I.

Art. 1 DETERMINACIONES DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Art. 2 ÁMBITO TERRITORIAL.

Art. 3 ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

Art. 5 FACULTAD DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Art. 6 COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

CAPÍTULO II. CONTRATACIONES

Art. 7 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Art. 8 PERIODO DE PRUEBA.

Art. 9 BAJA VOLUNTARIA PREAVISO.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Art. 10 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 11 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Art. 12 PROMOCIONES.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Art.13 ESTRUCTURA SALARIAL.

Art.14 INCREMENTOS SALARIALES.

Art.15 DEL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS ADD PERSONAM Y COMPLEMENTO ACTIVIDAD.

Art.16 COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.).

Art.17 COMPLEMENTOS SALARIALES.

Art.18 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Art.19 JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Art. 20 PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 21 EMBARAZO Y LACTANCIA.

Art. 22 PERMISO DE PATERNIDAD.

Art. 23 CALENDARIO LABORAL.

Art. 24 VACACIONES.

Art. 25 EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26 AYUDA POR DISCAPACITADOS PSÍQUICOS O FÍSICOS.

Art. 27 OBSEQUIO NAVIDAD.

Art. 28 GINECÓLOGO Y URÓLOGO

Art. 29 FISIOTERAPEUTA.

Art. 30 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS

Art. 31 OTROS BENEFICIOS SOCIALES.



Art. 32 OBSEQUIO REYES.

Art. 33 FORMACIÓN.

Art. 34 PREMIO DE JUBILACIÓN. (G.A.S.)

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Art. 35 PRINCIPIOS GENERALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Art. 36 OBLIGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Art. 37 VIGILANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD.

CAPÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 38 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 39 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Art. 40 SANCIONES.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Art. 41 ACCIÓN SINDICAL.

Art. 42 ASPECTOS SOBRE LA RELACIÓN SINDICAL.

Art. 43 IGUALDAD.

Art. 44 MEDIDAS A GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ANEXOS.

Anexo I.- Garantía de asistencia

Anexo II.- Tablas Salariales

Anexo III.- Tablas de Nivel

CAPÍTULO X. DISPOSICIÓN FINAL

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 DETERMINACIONES DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el Art. 87.1 en relación con el Art. 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:



DE UNA PARTE: Los/as representantes legales de la Empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

DE OTRA PARTE: Los Miembros electos del Comité de Empresa de la Empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. legalmente constituido.

Art. 2 ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a la empresa "L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L." con CIF B-19252691 que en la actualidad cuenta con un centro de trabajo sito en Calle Hernán Cortés S/N de Marchamalo (Guadalajara).

Art. 3 ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras actuales de la empresa "L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.", así como los/as que puedan ser contratados/as durante la vigencia del Convenio, exceptuando el Personal Excluido del Convenio.

Se considera Personal Excluido DEL PRESENTE Convenio a (i) los supuestos regulados en el apartado 3 del Art. 1º del E.T., (ii) los directores, (iii) los subdirectores, los cuales verán regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo y pactos individuales que puedan suscribirse individualmente.

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y mantendrá su vigencia inicial ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2024.

No obstante lo anterior, determinados aspectos salariales se retrotraerán hasta el 1 de enero de 2021, en los términos previstos en el Anexo II (Tablas Salariales).

Para la denuncia del presente convenio no será precisa formalidad expresa alguna, entendiéndose denunciado entre las partes a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre de 2024.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya que sustituir dentro del último mes de vigencia de este convenio en diciembre de 2024.

Durante tales negociaciones se mantendrá la aplicación ultra activa del contenido del presente convenio hasta que no se alcance un acuerdo para su renovación.

Art. 5 FACULTAD DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Los conceptos salariales previstos en las tablas salariales anexas al presente Convenio (salario base, complemento actividad y complemento ad personam) no serán absorbibles ni compensables.

Art. 6 COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.



1. Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del hecho de que la negociación colectiva debe ser una herramienta viva y continuada de adaptación de las relaciones laborales a la situación del entorno, tanto empresarial como de mercado.

2. La presente Comisión Paritaria se establece como un órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria estará formada por un máximo ocho (8) miembros, con voz y voto, cuatro (4) miembros en representación de los representantes de las personas trabajadoras y cuatro (4) miembros en representación de la Compañía

Igualmente, se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores/as que estimen convenientes según las materias a tratar, con voz pero sin voto, siempre y cuando, los referidos asesores, sean terceros ajenos a la Compañía. En caso de que una de las partes vaya a acudir a una reunión de la Comisión asistida por asesores, lo pondrá en conocimiento de la otra parte con la antelación suficiente para que aquella pueda también contar con sus respectivos asesores en la reunión.

6. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

7. Las atribuciones de dicha Comisión serán:

- a. Interpretación del Convenio Colectivo en su más amplio sentido.
- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Mediación y conciliación, en caso de conflicto colectivo. A instancia de la representación de las personas trabajadoras o de la Compañía podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a los efectos de interpretar lo acordado y ofrecer su mediación.
- d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la interpretación de la norma acordada.
- e. Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales causas ante las jurisdicciones correspondientes. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.



8. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de cinco días naturales de antelación, con la finalidad de resolver la controversia citada.

9. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince (15) días, prorrogable a treinta (30) por acuerdo entre las partes, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

10. En caso de que, sometida la eventual controversia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no haya sido alcanzado un acuerdo dentro del plazo reseñado en el apartado anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 2. CONTRATACIONES

Art.7 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

1.- Contratos formativos.

El régimen jurídico de aplicación a los contratos formativos suscritos a partir del 31 de marzo de 2022 será:

A) Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será del 90 por 100 del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato Formativo para la alternancia. La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de 24 meses. La retribución para la persona trabajadora con contratos formativos para la alternancia será: 75 y 85 por 100, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras acogidas a contratos de prácticas o formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen. La regulación aplicable, durante su duración máxima, a los contratos acogidos a la presente modalidad suscritos entre las partes hasta el 30 de marzo de 2022 será la que seguidamente se recoge.



A) Contrato de trabajo en prácticas: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será del 80% del salario convenio durante el primer año de vigencia del contrato y el 90% del salario convenio durante el segundo año de vigencia del contrato.

B) Contrato de trabajo para la formación: La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para la persona trabajadora con contratos para la formación será: 75%, 85% y 90% del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se registrarán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

1.- Contratos de duración determinada.

La persona trabajadora y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de marzo de 2022, se registrarán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en la que fueron suscritos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 6 meses.

2.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El número de horas complementarias, que podrá realizar una persona trabajadora, podrá ampliarse, hasta un 40% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado/a.

3.- Contrato para trabajos fijos discontinuos.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter



discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente convenio en lo no previsto por esta disposición.

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado al personal afectado con una antelación de diez días laborables. Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de personas trabajadoras en orden de llamamiento.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigido al último domicilio que haya señalado a estos fines la persona trabajadora.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Solo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de tres días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si alguna persona trabajadora no fuese llamada y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir ésta, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como también se les deberá notificar los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan éstas.

Art. 8 PERIODO DE PRUEBA.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

La persona empresaria y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Compañía, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera



de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Compañía.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el computo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 9 BAJA VOLUNTARIA PREAVISO.

La persona trabajadora a que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito duplicado y firmado, con copia a su superior jerárquico, con una antelación mínima de 15 días.

Las personas trabajadoras que ocupen posiciones N-1 y N-2 respecto al Director/a de fábrica, y que tengan personal a cargo, tendrán que preavisar con dos meses de antelación.

CAPITULO III. ORGANIZACION DE TRABAJO

Art. 10 ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de las personas trabajadoras, con la obligación por parte de éstas de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de trabajo, comprendidas en el Art.41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (texto refundido del Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, durante el periodo señalado en el citado artículo.

Art. 11 SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

El personal al servicio de la empresa quedará comprendido, en razón de la función



que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.

Comprende las siguientes categorías:

a. Técnicos de grado superior:

Las personas trabajadoras que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en las mismas funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b. Técnicos de grado medio:

Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c. Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores:

Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellas personas trabajadoras que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

2. Grupo administrativo y comercial.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales. El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividad auxiliar o comercial. Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Comprende las siguientes categorías:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados/as que, provistos/as o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo



competente, tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados/as que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior/a, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados/as a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados/as que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares. Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

3. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores/as o supervisores/as de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores/as de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados/as de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

4. Grupo de producción y tareas auxiliares.

Están incluidos en este grupo todas las personas trabajadoras no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las Industrias lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Las categorías del personal del grupo serán:

a. Especialista u oficial de primera: Son aquellas las personas trabajadoras que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración



de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.

- b. Especialistas u oficiales de segunda: Se consideran como tales a aquellas personas trabajadoras que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas o los que, teniendo conocimientos de un oficio auxiliar, realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.
- c. Especialistas u oficial de tercera: Son las personas trabajadoras que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo. Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.
- d. Peones: Constituyen esta categoría las personas trabajadoras que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.
- e. Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma.

5. En la vigencia de este convenio, una vez firmado el mismo, se comenzará a realizar una descripción de puestos de trabajo de forma conjunta entre la parte social y la parte empresarial, mediante una comisión formada por un miembro de cada sección sindical del órgano colegiado del Comité de Empresa y el mismo número de miembros por parte de la Representación Empresarial.

Art. 12 PROMOCIONES.

1.- Personal de libre designación: Serán de libre designación por la Empresa las categorías que no estén comprendidas entre los niveles 1 y 13 de la clasificación profesional expuesta en el Anexo de niveles del presente convenio, así como el personal que dependa directamente de un único superior jerárquico.

Los accesos del personal que no sean de libre designación de la Empresa, se realizarán por medio de evaluación entre los/as integrantes del personal de la Empresa que opten al puesto vacante. Dicha evaluación se hará de acuerdo con los siguientes criterios:



- De 0 a 4 puntos por Formación académica, o conocimientos similares reconocidos por la Empresa.
- De 0 a 3 puntos por la evaluación cuantificada por el Responsable de Departamento.
- De 0 a 4 puntos por méritos personales, cursos 0,25 y grupos de análisis 0,50.
- 1 punto al candidato del género sub-representado en el departamento de destino.

Para la realización de estas promociones, se creará un Tribunal calificador compuesto por cuatro miembros, dos miembros designados por el Comité de Empresa, y otros dos designados por la Dirección, de los cuales uno de ellos será el/la Responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y el otro el/la Jefe/a del Departamento correspondiente.

En caso de igualdad en la puntuación, el desempate se realizará a según la mayor antigüedad de los candidatos.

Para una vacante o puesto de nueva creación en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité y hará público en el tablón de anuncios la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona con una antigüedad mínima de un año de la plantilla, formulando la oportuna solicitud en el plazo que se señale.

El Tribunal calificador deberá, establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de terminación del plazo de solicitud establecido.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos, la Empresa podrá cubrir dichas vacantes por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que podrá optar personal ajeno a la Empresa.

ACCESO A LA CATEGORÍA:

Para la realización efectiva del cambio de categoría, se establecen los siguientes periodos de prueba:

- SEIS MESES para puestos de libre designación
- TRES MESES para puestos de personal cualificado.
- QUINCE DÍAS para puestos de personal no cualificado.

Se considera personal cualificado, aquellas personas que para el desarrollo de su puesto de trabajo necesiten la titulación mínima de grado medio de formación profesional (o titulación análoga)

Estos plazos empezarán a contar a partir del desempeño del puesto por sí solo.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará formalmente el cambio



efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo, los informes emitidos por su superior jerárquico no fuesen positivos, la persona trabajadora retornará a sus funciones, categoría y salario de origen.

Si transcurrido dicho periodo, los informes emitidos por su superior jerárquico fuesen positivos, se entenderá que es apto/a y consolidará sus nuevas funciones, categoría y salario.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Art. 13 ESTRUCTURA SALARIAL.

1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: Salario Base, y Complemento Años de Servicio (C.A.S). En algunos supuestos pueden además: Complemento *Ad Personam* y Complemento actividad.
2. La estructura salarial básica del personal obrero se compone de Salario base, complemento actividad y Complemento Años de Servicio.
3. La estructura salarial básica del personal técnico y administrativo se compone de salario base y Complemento Años de Servicio.

Art. 14 INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales pactados en este convenio son los siguientes:

Año 2021: 4% (de todos los conceptos), con una garantía mínima de 1.100 € brutos.

Los pluses de sábados del CD correspondientes al año 2021 se abonarán con carácter retroactivo desde enero del mismo año y se mantendrá su pago desde el primer sábado realizado para años sucesivos.

Año 2022: 3% (de todos los conceptos)

Año 2023: Revisión IPC real topado al 2% con un mínimo de un 1,25%. (El 1,25% se abonará en enero de 2023). Si el IPC real es superior al 2%, se actualizarán salarios en este diferencial en el año siguiente. Abonando atrasos hasta el 2%

Año 2024: Revisión IPC real topado al 2% con un mínimo de un 1,25%. (El 1,25% se abonará en enero). Si el IPC real es superior al 2%, se actualizarán salarios en este diferencial en el año siguiente. Abonando atrasos hasta el 2%.

Art. 15 DEL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS AD PERSONAM Y COMPLEMENTO ACTIVIDAD

Será de aplicación el Salario Base, complemento ad personam y complemento actividad, contenido en las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio.

Se respetarán como condición más beneficiosa "ad personam" los importes superiores que pudiesen venir percibiéndose, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio.



Art. 16 COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.)

Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios, a razón de las cantidades expresadas en anexo II (variables) en jornada completa y la parte proporcional en las jornadas reducidas y parciales por cada cuatrienio trabajado ininterrumpidamente, sin distinción de categorías.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1º de enero del año en que se cumplan los años de servicio.

Se respetarán como condición más beneficiosa los importes superiores que pudieran venir percibiéndose en concepto de C.A.S. y pasarán a incluirse dentro del Complemento "ad personam".

Se aplicarán los incrementos correspondientes según el artículo 14 del presente convenio.

Art. 17 COMPLEMENTOS SALARIALES

1.-Complemento de domingo o festivo:

El personal que realice jornada en domingo o festivos, percibirá una prima conforme a las tablas del Anexo II.

Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo en día festivo o domingo, la persona trabajadora percibirá una prima de medio festivo, a partir de 4 horas de trabajo en día festivo o domingo se devengará el importe de la prima completa.

Los domingos o festivos trabajados se descansarán en la semana siguiente, si no se han descansado en la propia semana, salvo pacto individual en contrario.

Cuando la jornada laboral comience en la noche del festivo o domingo, seguido de festivo o domingo, se devengará el complemento de festivos o domingos en cada día natural, según el tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los días naturales que conformen la jornada de trabajo y según lo dispuesto en el artículo 17.1 párrafo segundo del vigente convenio.

Este régimen no se aplicará cuando domingo y festivo coincidan en el mismo día natural, supuesto en el que sólo se devengará el plus o medio plus, según corresponda.

2. Complemento de Nocturnidad:

El personal que trabaje entre las 22:50h y las 06:50h, percibirá un complemento de trabajo nocturno por cada una de las horas trabajadas en dicho tramo horario. Los importes de dicho plus están desglosados en el anexo II.

3.-Plus Promedio Vacaciones:



Durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una cuantía equivalente al promedio de los complementos salariales de Nocturnidad, Plus de Sábado, Plus de Festivo, regulados en el presente artículo y percibido en el año natural. La cuantía que proceda abonar para este concepto se abonará en una sola paga a año vencido, es decir, la cuantía correspondiente a las vacaciones disfrutadas en el año 2021 se abonará en una sola paga, pagadera con la nómina de agosto de 2022 y así sucesivamente.

Ej. Si una persona trabajadora percibiera 4.500 euros en cómputo anual por los complementos de Nocturnidad, Plus de Sábado, Plus de Domingo y Plus de Festivo en el año 2021, durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas la persona trabajadora tendría derecho a percibir por concepto de pluses $4.500\text{€}/11 \text{ meses} = 409,09 \text{ €}$ brutos. Este importe se abonaría con la nómina de agosto de 2022.

4.-Complemento sábado

Lo recibirá el personal que realice su jornada en sábado. Si la jornada realizada en sábado no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo en sábado, el personal percibirá una prima de medio sábado, a partir de 4 horas de trabajo en sábado se devengará el importe de la prima completa.

El importe de dicho plus viene establecido en el Anexo II del presente Convenio colectivo.

5.- Plus de Brigadas

El personal que pertenezca a estas brigadas percibirá 12 € brutos mensuales desde la firma de este convenio, no percibiendo ningún otro concepto salarial por este motivo.

6.- Plus Descarga Amoniaco

Las personas trabajadoras de Servicios Generales que realicen descargas de Amoniaco, percibirán este plus por actuación realizada. El importe del mismo está especificado en el anexo II del presente convenio.

Art. 18 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán tres pagas extraordinarias anuales por importe equivalente a una mensualidad de Salario Base, Complemento de Actividad, Complemento Ad Personam y C.A.S. cada una de ellas.

Con carácter general las tres gratificaciones extraordinarias estarán prorrateadas en las 12 mensualidades del año, y se incluirán dentro de los conceptos de la nómina.

En el caso del colectivo proveniente de Nestlé cada persona trabajadora individualmente podrá optar por percibir las tres pagas extraordinarias en los



meses de Junio, Abril y Noviembre o por adherirse al sistema de prorrateo en 12 pagas iguales. Para adherirse a esta posibilidad es necesario comunicarlo al departamento de RRHH antes del mes de enero del año del efecto. El periodo de devengo de las tres pagas extras es de enero a diciembre del año en curso.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

ART. 19 JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada ordinaria anual de trabajo será de 1770 horas.

Para todo el personal con jornada completa efectiva y que preste sus servicios en turno partido su jornada semanal terminará a las 15:00 horas del viernes, adecuando su horario para realizar las horas correspondientes a la jornada pactada de 40 horas semanales de promedio. Este horario no debe impedir el correcto funcionamiento de los diferentes departamentos afectados. Por ello, todos los departamentos mantendrán una presencia de técnicos o responsables el viernes por la tarde que será organizada por el responsable de los mismos. Habrá departamentos y/o posiciones que no podrán tener este horario por la importancia estratégica y su especial organización. A modo ejemplificativo y no de numerus clausus, afectará dicha imposibilidad a los departamentos relacionados con la planificación logística o de producción. Todo el personal que no pueda realizar lo previsto en el párrafo anterior y siempre que en cada uno de los cuatrimestres supere en 8 horas la jornada máxima, tendrán derecho a un día de descanso por exceso de jornada por cuatrimestre. Para el cálculo del exceso de jornada se tendrá en cuenta cuando la jornada exceda más de 45 minutos al día.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para bocadillo que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada se computa anualmente, los turnos establecidos toman como referencia 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pero nunca como una norma estricta, ya que esto no sería posible en una planta que trabaja siete días a la semana.

Los horarios de los turnos de trabajo serán publicados en cada uno de los departamentos de la planta.

La compañía no podrá aplicar la distribución irregular de la jornada de trabajo sin previo acuerdo con el comité de empresa.

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el sistema alterno de T y D, la empresa publicará el cuadrante con cuatro semanas de antelación (D=descanso, T=trabaja) siendo la alternancia cada semana.

La publicación de los cuadrantes de T y D y de todos los turnos semanales y de fin de semana será los martes antes de las 12:00h.

ART. 20 PERMISOS Y LICENCIAS



Permisos Retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

- a. Por contraer matrimonio: quince días naturales. Este permiso se podrá disfrutar desde el día anterior, desde el mismo día o partir del día siguiente al hecho causante.
- b. Por nacimiento de hijos siempre y cuando no se reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación de nacimiento y cuidado del menor: tres días naturales. siendo, al menos, uno de ellos laborable.
- c. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días consecutivos. Si precisa desplazamiento y es superior a 90 km desde el centro de trabajo, la licencia se ampliará a cinco días naturales. Para fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir.

Si el fallecimiento fuese de hijo/a o cónyuge dicho permiso será de 4 días naturales. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 90 km, desde el centro de trabajo, el permiso será de cinco días naturales.

Se entiende como personas a su cargo, aquella persona quien, por sentencia firme de los órganos jurisdiccionales competentes, sea tutelada por la persona trabajadora.

En el caso de hospitalización por enfermedad grave o por el reposo domiciliario precisado por una intervención quirúrgica sin hospitalización, el permiso podrá disfrutarse mientras el familiar se mantenga ingresado o precise reposo domiciliario acreditado por el facultativo/a correspondiente.

- d. Por traslado de domicilio habitual: un día.
- e. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. La persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- g. Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora de la cita y salida.



- h. Todo el personal, en caso de matrimonio, bautizo y comunión de padre/madre, hijo/a, o hermano/a, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 1 día.
- i. La Compañía asumirá la hora de menos que se realiza en el cambio de horario entre invierno y verano y en cuanto a la hora de más trabajada en el cambio horario de verano a invierno, será abonada como hora extra o a compensar a voluntad de la persona trabajadora.

Todos los permisos retribuidos se conceden para parejas de hecho que así lo acrediten mediante certificado de la inscripción en el registro legalmente competente.

Además de los permisos reseñados en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de más de seis meses tendrán derecho a disfrutar de tres días por asuntos propios. Y aquellos con más de dos meses de antigüedad y menos de seis, podrán disfrutar de un día al año natural por asuntos propios.

El disfrute de estos días no requerirá de justificación alguna y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La persona trabajadora se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

Su disfrute no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento de la empresa, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por la persona trabajadora.

No podrán acumularse a las vacaciones ni a días festivos del calendario laboral ni hacerlos coincidir con fiestas locales que sean festivos en el calendario laboral de la empresa.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, todas las licencias recogidas en el presente artículo, salvo los días de asuntos propios y matrimonio, iniciarán su disfrute en el primer día laborable posterior al hecho causante. Se entiende día laborable cualquier día de la semana que la persona trabajadora esté citada a trabajar por cuadrante.

Permisos no retribuidos

Por concurrencia a examen oficial el tiempo indispensable para la realización del mismo, quedando el personal obligado a justificar su asistencia a las pruebas.

ART. 21 EMBARAZO Y LACTANCIA

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Compañía de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando,



en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato por riesgo por embarazo según lo dispuesto en los artículos 45.1.e) y 48.7 del Estatuto de los trabajadores.

3. En todo caso se aplicará el protocolo de embarazo vigente en la compañía.

4. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de 16 días consecutivos naturales inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la persona trabajadora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

ART. 22 PERMISO DE PATERNIDAD

1. El permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, tendrá la duración que legalmente se establezca en cada momento.

ART. 23 CALENDARIO LABORAL

Teniendo en cuenta la jornada anual pactada en el presente convenio, antes de que finalice el año natural en curso, la dirección de la compañía y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán a fin de llegar a un acuerdo para fijar el disfrute de los días de ajuste de la jornada del año siguiente.

Preferiblemente se acordará el ajuste de jornada anual, en caso de existir, en los días 24 y 31 de diciembre. Si únicamente hubiera un día de ajuste en el año, éste se pactará por ambas partes. Esto se realizará con carácter general excepto en el Centro de Distribución y los departamentos y turnos que se pacten calendarios diferentes dependiendo de la actividad desarrollada.

En dichos días, en caso de ser trabajados, cada hora trabajada se compensará a razón del importe de una hora extra pagada, más una hora descansada. Dicha retribución se pagará en un concepto especial denominado plus hora ajuste se organizarán con personas voluntarias, garantizándose el 50% de la plantilla necesaria.

El resto de días de ajuste, en caso de que los hubiera, se unirán al periodo de vacaciones.



Se considerarán días festivos aquellos publicados en el DOCM y los festivos locales de Guadalajara. Para trabajo en festivos, la empresa se nutrirá de personas trabajadoras voluntarias cuyo trabajo se compensará, cada hora trabajada, a razón del importe de una hora extra pagada, más una hora descansada. Dicha retribución se pagará en un concepto especial denominado plus horas festivas.

Si no hubiera personal suficiente para cubrir las necesidades productivas de la empresa para dichos festivos, esta podrá disponer de la plantilla necesaria, hasta un porcentaje de un 50% de la operativa. Cada persona trabajadora podrá ser requerida, en su caso, hasta un máximo de 4 llamamientos obligatorios. Este llamamiento se llevará a cabo de manera equitativa en cada sección.

Se respetarán en todo caso el acuerdo contenido en oficio de inspección de trabajo de 25 de febrero de 2019 en relación al servicio técnico de Guada 1, así como la operativa establecida actualmente para servicios generales.

ART. 24 VACACIONES

1. Los días de vacaciones para el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, serán de 23 días laborables.

2. El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir de 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. En dicho periodo vacacional, la Compañía regula el disfrute de determinados días de vacaciones en el periodo estival, de conformidad con las siguientes reglas:

Se define el periodo estival como el periodo de tiempo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos.

En dicho periodo estival, las personas trabajadoras de la Compañía podrán disfrutar de al menos 15 días hábiles seguidos de vacaciones. Los días sobrantes de vacaciones se podrán disfrutar en el resto de meses. Todo ello de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

La incorporación después de vacaciones no se realizará en el turno de trabajo del domingo noche.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal: enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Todas las personas trabajadoras, desde que cumplan cincuenta años de edad, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones, a dos días desde el año que cumplan cincuenta y tres, a tres días desde el año que cumplan cincuenta y seis y a cuatro días el año que cumplan cincuenta y nueve, y cinco días cuando cumplan sesenta años de edad.

ART. 25 EXCEDENCIAS.



1. Durante el periodo de excedencia, subsistirá el deber de confidencialidad establecido en el contrato de trabajo con la persona trabajadora, así como los deberes éticos y de buena fe que rigen en toda relación contractual, lo cual hace incompatible el ejercicio de la excedencia con la prestación de servicios para un competidor o realizar cualquier actividad (incluso por cuenta propia) que suponga una competencia con la Compañía.

2. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Compañía con una antelación de un mes en caso de ser Responsable de Departamento o de Área funcional con personas a cargo o estar en la Secretaría de Dirección, y 15 días para el resto de personal, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto la excedencia. No obstante, la Compañía podrá requerir un plazo menor en supuestos de excedencia forzosa en los que existan razones objetivas que imposibiliten a la persona trabajadora cumplir con este preaviso.

La persona trabajadora deberá solicitar a la Compañía el reingreso con al menos un mes de antelación a la finalización del período de excedencia. En caso de no solicitar la reincorporación en el referido plazo, la persona trabajadora perderá su derecho a ser reincorporado.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

A estos efectos, las partes acuerdan que se entenderá vacante de igual o similar categoría cuando el puesto que desempeñaba la persona trabajadora al momento de solicitar la excedencia y el puesto vacante al momento de solicitar el reingreso pertenezca al mismo grupo profesional y cuando el contenido de ambos puestos, así como la formación y habilidades requeridas para su desempeño sean iguales o similares.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26 AYUDA POR DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS

La empresa abonará la cantidad establecida en el anexo II a la persona trabajadora con descendientes o familiares discapacitados, en al menos un 33%, menores de edad o que estén a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación de discapacidad haya sido reconocida por el organismo administrativo competente. Se aplicarán los incrementos conforme en el Art.14 del presente convenio.

Art. 27 OBSEQUIO NAVIDAD.

La empresa entregará a su personal, que se encuentre en situación de alta en la fecha de la entrega, un obsequio en estas fechas denominado de Navidad, consistente en un queso de 1 kg Flor de Esgueva y una caja de bombones Nestlé Caja Roja de 800 gramos.

**Art. 28 GINECÓLOGO Y URÓLOGO**

Las trabajadoras tendrán derecho a una revisión ginecológica anual, subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a una determinación del antígeno específico prostático (PSA TOTAL), subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma.

Art. 29 FISIOTERAPEUTA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia a fisioterapeuta, designado por la empresa, subvencionada por la misma y siempre bajo la prescripción del servicio médico de la empresa.

Art. 30 ACTIVIDADES, DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS.

La empresa subvencionará actividades culturales, deportivas y recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de la asociación Grupo de Empresa, los importes correspondientes con un máximo de un importe anual. El importe máximo anual se calculará multiplicando el número medio de efectivos anuales a tiempo completo por el importe establecido en el anexo II. Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 14 del presente Convenio.

El abono de dicho importe se realizará, por parte de la empresa, en el primer cuatrimestre del año, una vez que la misma, haya recibido las cuentas de la asociación del año anterior.

ART. 31 OTROS BENEFICIOS SOCIALES.**1. Complementos Salariales en situación de IT.****a) Enfermedad Común o Accidente no Laboral**

Siempre y cuando los índices de absentismo anual global de la fábrica del año en curso/ sean inferiores a 3,75%, cuando la persona trabajadora se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, mientras permanezca de alta en la empresa y por un periodo máximo de 12 meses, la Empresa complementará la prestación por incapacidad temporal que perciba la persona trabajadora de la Seguridad Social hasta el porcentaje del Salario Base, Complemento *Ad Personam*, Complemento Actividad y C.A.S. que consta en las tablas que se incluyen a continuación.

En el cómputo de los índices de absentismo anual global de la fábrica no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia y accidente de trabajo ni las horas sindicales, ni vacaciones, ni días generados por absentismo individual y se continuarán manteniendo el resto de los conceptos: enfermedad común, licencias y resto de las ausencias remuneradas o no.

Todo ello en función de la siguiente tabla:



Primera ausencia en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
Del 1er al 3er día	98%
Del 4° al 20 día	98%
Del 21 al 365 día	100%

Menos de 3 días de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
Del 1er al 3er día	65%
Del 4° al 20 día	90%
Del 21 al 365 día	100%

3 días o más de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
Del 1er al 3er día	45%
Del 4° al 20 día	85%
Del 21 al 365 día	100%

Se entiende por ausencia: la baja médica (accidente no laboral y enfermedad común) y ausencias sin justificar.

b) Absentismo individual

Días de descanso por ausencia de absentismo:

Toda persona trabajadora podrá generar un día por cuatrimestre natural por ausencia de absentismo. El cálculo del mismo se hará de la siguiente forma:

- Ese día se genera siempre que la persona trabajadora esté de alta en la empresa el cuatrimestre completo.
- Sólo se tendrá en cuenta para no generar este derecho:
 - Las ausencias por enfermedad común
 - Las ausencias injustificadas

c) Enfermedad Profesional o Accidente Laboral

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la Compañía complementará la prestación por incapacidad temporal que perciba la persona trabajadora de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento *Ad Personam*, Complemento Actividad y C.A.S., desde el primer día.

2. Seguro de accidentes

La empresa afectada por este convenio concertará un seguro colectivo tanto por enfermedad común como por accidentes para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de su personal



trabajador.

La cobertura de dicho seguro será, con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P, la siguiente:

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 35.000 €.
- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 25.000 €.
- Gastos de sepelio: 4.000 €.
- El seguro se declara expresamente no absorbible ni compensable de cualquier otro de igual naturaleza que pueda tener pactado la persona trabajadora afectada.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de este Convenio.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a quien la persona trabajadora haya designado como beneficiario/s en su póliza, o en su defecto a sus legales herederos.

Art 32 OBSEQUIO REYES.

Con motivo de la festividad de Reyes, la empresa obsequiará a las personas trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre uno y doce años en alta en la Compañía a 1 de diciembre del correspondiente año, la cantidad establecida en el anexo II. Este importe será abonado en la nómina del mes de diciembre. En el supuesto que ambos progenitores trabajasen en la empresa, sólo se abonará a uno ellos.

Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 14 del presente Convenio.

ART. 33 FORMACIÓN.

La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todas las personas trabajadoras, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de su personal. Dentro de esta formación se establecerá formación de carácter obligatorio y formación de carácter voluntario.

Se entenderá por formación obligatoria aquella formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo, esa formación se ofrecerá dentro de las horas de trabajo.

A todas aquellas personas trabajadoras a quienes se cambie el turno nocturno con el fin de realizar una formación de la Compañía, se les abonarán los pluses variables que hubiesen devengado estado en el turno nocturno.

La Dirección de la empresa, a través del Departamento de RR.HH. organizará los planes de formación anuales de la misma. El Comité de empresa presentará sus propuestas formativas antes del mes de junio del año anterior al del plan de



formación. Una vez realizado el plan de formación definitivo se presentará al Comité de empresa quien, con carácter previo a la ejecución de dicho plan, podrán emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa. Las formaciones se trabajarán en común entre la empresa y el comité.

ART. 34 PREMIO DE JUBILACIÓN (G.A.S.)

Aquellas personas trabajadoras que vean extinguido su contrato de trabajo con la Empresa (i) por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o (ii) en el mes en el que alcancen la edad ordinaria de jubilación estipulada en el artículo 205.a) y la Disposición Transitoria Séptima de la Ley General de la Seguridad Social, percibirán la cantidad establecida en el anexo II por año de servicio, con un mínimo de 2.760,68 euros brutos (valor de 2021 incrementos incluidos). Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 14 del presente Convenio.

Esta gratificación se abonará exclusivamente al colectivo proveniente de Nestlé que vea extinguido su contrato de trabajo con la Empresa por (i) acceder a la jubilación anticipada en virtud de lo previsto en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social o (ii) por fallecimiento (en cuyo caso serán el cónyuge o, en su defecto, los descendientes de la persona trabajadora quienes recibirán la gratificación). En estos casos, los años de servicio se computaran como si la persona trabajadora hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE

ART. 35 PRINCIPIOS GENERALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en reconocer la importancia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en sus relaciones recíprocas. A estos efectos consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud del personal y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud del personal a su servicio, la Compañía dirigirá su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

3. Para conseguir una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales la Compañía continuará gestionando e implantando un Plan de Prevención de conformidad con lo especificado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Para hacer posible la citada implantación, la Compañía, con la contribución de la representación sindical, proporcionará a las personas trabajadoras la formación



en materia preventiva que resulte necesaria y les dotará de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo todas harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad.

5. Corresponde a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas e instrumentos de trabajo, medios y equipos de protección.

6. La Compañía y su personal asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

7. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la Compañía y de las personas trabajadoras.

8. Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como su normativa de desarrollo, vigente en cada momento.

En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

ART. 36 OBLIGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las personas trabajadoras de la Empresa deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Compañía. Así, las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Compañía usaran adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de



seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio motive un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Compañía con el fin de proteger su seguridad y salud, así como la de sus compañeros/as de trabajo.

Cooperar con la Compañía para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de sus compañeros/as.

Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ART. 37 VIGILANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD.

1. La Compañía garantizará la vigilancia del estado de salud de sus personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según los términos regulados en el art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. De conformidad con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Asimismo, si durante el proceso de verificación antes mencionado, la Compañía constatase la existencia de simulación en el estado de enfermedad o accidente, la misma podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas por falta muy grave de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

3. Dado que la prestación de servicios se produce en fábrica, la ejecución de los trabajos realizados en las instalaciones o en cualquiera de los puestos de trabajo, serán desarrollados fuera de los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes. Lo contrario generaría un riesgo grave, adicional e inherente a la actividad desarrollada, no solo para sí mismo, sino también para el resto del personal



trabajador y personas ajenas para la Compañía.

CAPÍTULO VIII.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ART. 38 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancia que concurren en leves, graves y muy graves.

ART. 39 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras de la empresa se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- g) La desatención y falta de corrección en el trato con cualquier persona en el ámbito laboral cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa

2. Se considerarán como faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Compañía o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Compañía.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo de carácter puntual y no grave. Cuando estos comportamientos se produzcan de manera reiterada o revistan acusada gravedad (ya sea por la naturaleza de la ofensa o por el contexto en el que se produce la misma) podrán ser constitutivas de falta muy grave.



ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

A estos efectos se entiende como transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad o abuso de confianza, el incumplimiento de las distintas políticas internas, códigos de conducta e instrucciones de trabajo de la compañía.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá igualmente que constituye falta muy grave la embriaguez o toxicomanía con independencia de su habitualidad, cuando cause riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique gravemente la imagen de la compañía.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Compañía.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como las denuncias falsas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de género. Se



entenderá como denuncia falsa aquella presentada a sabiendas de su falsedad o por temerario desprecio por la verdad.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2 l) y n) del presente artículo.

m) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ñ) El incumplimiento de la normativa, comunicada por la empresa, que ha de preservar la entidad para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

o) El incumplimiento de la normativa interna, comunicada por la empresa, que incorpore el modelo de organización y gestión de la empresa y en especial de las medidas establecidas para la vigilancia, control y prevención de delitos de los que la persona jurídica pueda ser penalmente responsable.

p) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

ART. 40 SANCIONES.

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

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Suspensión para promocionar durante 6 meses

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
- Despido disciplinario.



Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, el Comité de Empresa del respectivo centro de trabajo deberá ser informado y notificado mediante escrito por la Dirección de la compañía de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido, después de haber sido notificadas a la persona interesada.

El procedimiento de imposición de sanciones graves o muy graves a los y las representantes legales de las personas trabajadoras, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente contradictorio habrá de dar audiencia a la persona interesada y a las personas integrantes de la representación de que él mismo formase parte.

El procedimiento de imposición de sanciones al personal afiliado a un sindicato con implantación en la compañía, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la audiencia previa a los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ART. 41 ACCIÓN SINDICAL.

La Compañía respetará y garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la compañía.

ART. 42 ASPECTOS SOBRE LA RELACION SINDICAL.

1.- Se reconoce la posibilidad de acumulación y cesión de horas sindicales a los miembros del Comité, pero no la acumulación en meses sucesivos.

2.- Los miembros del Comité de Empresa podrán utilizar por adelantado las horas sindicales correspondientes al mes siguiente. Esta posibilidad excepcional solamente será aplicable una vez al año y previa autorización del departamento de RR.HH.

ART. 43 IGUALDAD.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, las cuales han sido acordadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Las partes acuerdan regirse por el Plan de Igualdad vigente en la Compañía de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva



de mujeres y hombres.

A efectos de lo establecido anteriormente se ha creado una Comisión de Igualdad, formada por cuatro componentes de la compañía y cuatro componentes de los representantes de las personas trabajadoras, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.
- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad propondrá un protocolo a fin de regular la forma y procedimiento relativo a las denuncias que puedan formularse en materia de igualdad y no discriminación.

ART. 44 MEDIDAS TENDENTES A GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género informarán con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la compañía y, de modo muy especial, en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivos los precitados principios de igualdad y de no discriminación, la compañía iniciará las actuaciones que sean necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:



- a) En materia de selección y promoción profesional:
- Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directo o indirectamente con el género.
 - Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas.
 - Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación.
 - Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos.
- b) En materia de formación:
- Garantizar que la distribución de horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
 - Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las personas trabajadoras de la compañía.
- c) En materia de retribuciones:
- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- d) En materia de información, comunicación y sensibilización:
- En todas las comunicaciones e informaciones de la compañía, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
 - Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la compañía programará actos concretos de sensibilización e información (cursos jornadas...) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla.
 - Las partes se remiten en esta materia a la regulación contenida en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

ANEXO I

Garantía de asistencia

1. Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento.



El asegurador garantiza las gestiones y gastos necesarios para el traslado del cadáver y las personas aseguradas que figuran en la póliza, con exclusión de los menores de edad, que fallezcan en cualquier lugar del territorio español o del resto del mundo al cementerio de la localidad del domicilio de España que constituya su residencia habitual y que debe coincidir con el que figura en la póliza. El traslado del cadáver se realizará siempre que por parte de las autoridades competentes se concedan las oportunas autorizaciones, no medien causas de fuerza mayor y el traslado se realice por mediación de la empresa funeraria que asistencia indique al efectuarse la correspondiente declaración del fallecimiento. En el caso de que se desee realizar el traslado a localidad distinta de la figurada en la póliza, será por cuenta de las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida la diferencia, si la hubiera, del costo del traslado e inhumación contratados. Los trámites a realizar, en caso de siniestro, son los siguientes: En caso de traslado dentro del territorio español peninsular se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada inmediatamente de sucedido a las oficinas de la agencia o sucursal de asistencia. En caso de traslado en España desde fuera de la península (Ceuta, Melilla, islas Baleares e islas Canarias) o desde el extranjero se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada, inmediatamente de sucedido, al teléfono en España que designe el asegurador. Este teléfono es atendido las veinticuatro horas del día. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida.

2. Garantía de acompañante para repatriación de cadáver.

-Los beneficiarios de la persona asegurada fallecida fuera de España peninsular tendrán derecho a un billete de avión (ida y vuelta), o del medio de transporte idóneo para que la persona que ellos designen pueda viajar desde España, hasta el país donde haya ocurrido el fallecimiento y regresar a España acompañando el cadáver.

3. Traslado en ambulancia, caso de accidente ocurrido en España.

-El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia precisos para trasladar a la persona asegurada accidentada desde el lugar de ocurrencia del siniestro hasta el centro médico más cercano que cuente con los medios idóneos, para atender debidamente las lesiones sufridas. Esta garantía solamente surtirá efecto cuando el accidente se haya producido a más de 30 kilómetros de la residencia habitual de las personas aseguradas.

4. Repatriación sanitaria en caso de accidente y enfermedad grave ocurrida en el extranjero.

-En caso de accidente o enfermedad grave fuera de España, el asegurador organizará, cuando los médicos lo aconsejen, el traslado o la repatriación de la persona asegurada accidentada. Sólo las consideraciones de índole médica: Urgencia, estado de la persona accidentada y aptitud para viajar, etc., así como otras circunstancias: Disponibilidad de aeropuerto, condiciones meteorológicas



y distancia, etc. Será criterio BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 144 viernes 17 de junio de 2022 Sec. III. Pág. 84460 cve: BOE-A-2022-10077 Verificable en <https://www.boe.es> impuesto que determinará si el transporte debe efectuarse y por qué medio (avión sanitario especial, helicóptero, avión de línea regular, coche-cama o ambulancia, etc.). El personal médico designado por Asistencia tomará la decisión con el personal médico que trate a la persona asegurada en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

5. Gastos médicos de urgencia a consecuencia de accidente en el extranjero.

-El asegurador, satisfará en caso de accidente ocurrido en el extranjero los gastos médicos de urgencia precisos para atender al tratamiento de las lesiones sufridas por las personas aseguradas hasta un límite del contravalor de 1.202,02 Euros por persona. En todo siniestro serán a cargo de la persona asegurada las primeras 30,05 Euros por persona accidentada. Exclusiones en caso de accidente. Las garantías tercera, cuarta y quinta no surtirán efecto en los siguientes casos:

a) Las garantías de ambulancia, repatriación sanitaria y gastos médicos no serán de aplicación: Cuando las lesiones sufridas se hayan producido por un intento de suicidio. Cuando la persona asegurada participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones. Cuando la persona asegurada participe en cualquier tipo de «rallyes» o practique el alpinismo.

b) Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efecto cuando las heridas sufridas por la persona asegurada sean consideradas por el personal facultativo que asista al accidentado como leves y puedan ser curadas en el lugar donde se encuentren sin imposibilitarle para continuar el viaje. Sin embargo, en este caso, se le presentará la asistencia médica prevista en la garantía quinta de este artículo.

6. Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.

-Cuando la persona asegurada sufra un accidente que de acuerdo con las garantías tercera, cuarta y quinta esté amparado por esta póliza deberá llamar inmediatamente al teléfono designado por el asegurador. Este teléfono será atendido permanentemente las veinticuatro horas. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los familiares de la persona asegurada accidentada.

7. Notas importantes a la cobertura «Asistencia»:

a) El incumplimiento de los trámites señalados para el caso de fallecimiento que de lugar a un traslado se entenderá como renuncia a las personas beneficiarias del presente suplemento.

b) Si se realizase un traslado en caso de fallecimiento, sea nacional o internacional, se entenderá incluido en el mismo el servicio contratado para la cobertura de decesos.



c) En ningún caso la persona asegurada puede pretender, en caso de accidente, el reembolso de los gastos efectuados directamente por el mismo, sin previa autorización de asistencia; salvo en los casos médicos de urgencia vital y el traslado al centro médico más próximo, siempre que se avise a Asistencia en las veinticuatro horas siguientes para obtener su aprobación.

d) La garantía de «Asistencia» sólo podrá ser suscrita por las personas que tengan el carácter de residente en España.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2021

PERSONAL OBRERO FABRICA

Valor 2021

	A/ PRODUCCION		C. Act anual	
	2021	Sal Base Año 2021	2021	Hora extra
NIV 11	31.278,36	16.538,46	14.739,90	16,92
NIV 10	27.322,03	16.538,46	10.783,57	15,76
NIV 9	26.480,42	16.538,46	9.941,96	15,17
NIV 8	25.384,07	16.538,46	8.845,61	14,59
NIV 7	24.036,54	16.309,61	7.726,93	14,00
NIV 6	22.983,04	16.309,61	6.673,43	13,42
NIV 5	21.698,60	16.309,61	5.389,00	12,88
NIV 4	20.451,07	16.309,61	4.141,46	12,88
NIV 3	19.739,21	15.835,98	3.903,24	12,49
NIV 2	19.315,43	15.835,98	3.479,46	12,49
NIV 1	18.963,07	15.835,98	3.127,10	12,49

	B/ SERVICIOS TECNICOS		C. ad Pers	
	2021	Año	Mes	Hora extra
NIV 13	32.446,42	2021	2021	2021
NIV 11	31.845,56	567,21	45,45	16,89
NIV 9	28.841,26	2.360,84	195,96	15,14
NIV 7	25.365,49	1.328,95	110,75	13,98

C/ LOGISTICA

	Sal Base año		C. Act Año	
	año 2021	2021	2021	Hora extra 2021
NIV 4	20.451,07	15.835,98	4.615,09	12,88
NIV 3	19.554,32	15.835,98	3.718,34	12,49
NIV 2	18.971,43	15.835,98	3.135,45	12,49
NIV 1	18.455,25	15.835,98	2.619,28	12,49

TABLAS SALARIALES 2022

PERSONAL OBRERO FABRICA



Valor 2022

A/ PRODUCCION	2022	Sal Base Año 2022	C. Act anual 2022	Hora extra
	NIV 11	32.216,71	17.034,61	15.182,09
NIV 10	28.141,69	17.034,61	11.107,08	16,88
NIV 9	27.274,83	17.034,61	10.240,22	16,25
NIV 8	26.145,59	17.034,61	9.110,98	15,63
NIV 7	24.757,64	16.798,90	7.958,74	15,00
NIV 6	23.672,53	16.798,90	6.873,64	14,38
NIV 5	22.349,56	16.798,90	5.550,67	13,80
NIV 4	21.064,60	16.798,90	4.265,70	13,80
NIV 3	20.331,39	16.311,05	4.020,33	13,38
NIV 2	19.894,89	16.311,05	3.583,84	13,38
NIV 1	19.531,97	16.311,05	3.220,91	13,38

B/ SERVICIOS TECNICOS	2022	C. ad Pers Año	C. ad Pers Mes	Hora extra
	NIV 13	33.419,82	2022	2022
NIV 11	32.800,93	584,22	48,69	18,09
NIV 9	29.706,50	2.431,67	202,64	16,22
NIV 7	26.126,45	1.368,82	114,07	14,97

C/ LOGISTICA

	año 2022	Sal Base año 2022	C. Act Año 2022	Hora extra 2022
	NIV 4	21.064,60	16.311,06	4.753,54
NIV 3	20.140,95	16.311,06	3.829,89	13,38
NIV 2	19.540,57	16.311,06	3.229,51	13,38
NIV 1	19.008,91	16.311,06	2.697,85	13,38

TABLAS SALARIALES

EMPLEADOS GUADALAJARA A 2021

	TOTAL SALARIO ANUAL'21	SALARIO BASE ANUAL'21	2021 S. B mes 12 pagas	2021 S. B mes 15 pagas
TIT. SUPER	25.329,62	25.329,62	2.110,80	1.688,64
TIT. MEDIO	22.585,59	22.585,59	1.882,13	1.505,71
JEFE SECCION (Encargados)	21.459,61	21.459,61	1.788,30	1.430,64
OTROS TECNICOS	20.742,23	20.742,23	1.728,52	1.382,82
(Aux. Labor; Ay, Técn, Técn. No titul)	-	-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	19.046,44	19.046,44	1.587,20	1.269,76
OF. 2ª ADMIN.	17.684,83	17.684,83	1.473,74	1.178,99



AUX. ADMIN.	16.101,37	16.101,37	1.341,78	1.073,42
-------------	-----------	-----------	----------	----------

TABLAS SALARIALES
EMPLEADOS GUADALAJARA A 2022

	TOTAL SALARIO ANUAL'22	SALARIO BASE ANUAL'22	2022 S. B mes 12 pagas	2022 S. B mes 15 pagas
TIT. SUPER	26.089,51	26.089,51	2.174,13	1.739,30
TIT. MEDIO	23.263,16	23.263,16	1.938,60	1.550,88
JEFE SECCION (Encargados)	22.103,40	22.103,40	1.841,95	1.473,56
OTROS TECNICOS	21.364,49	21.364,49	1.780,37	1.424,30
(Aux. Labor; Ay, Técn, Técn. No titul)	-	-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	19.617,83	19.617,83	1.634,82	1.307,86
OF. 2ª ADMIN.	18.215,38	18.215,38	1.517,95	1.214,36
AUX. ADMIN.	16.584,41	16.584,41	1.382,03	1.105,63

OTROS CONCEPTOS

VARIABLES	2021	2022
CAS	518,17 €	555,06 €

Compl. Festivos	60,00 €	64,27 €
Compl. Medio Festivo	40,00 €	42,85 €
Compl. Noct.	2,75 €	2,95 €
Plus Sábado	35,00 €	37,49 €
Plus medio Sábado	21,88 €	23,44 €

Asist. pract Bomb	29,29 €	31,38 €
(práctica amoníaco)	39,41 €	42,22 €

C. Festivo Ad Personam	6,21 €	6,65 €
C. Noct. 1 Ad Personam (Ex - Nestlé)	0,34 €	0,36 €

Ayuda Minusválidos	178,72 €	191,44 €
Obsequio Reyes	49,46 €	52,98 €

GAS	186,06 €	199,31 €
Grupo de empresa	67,09 €	71,87 €

Cantidad minima garantizada GAS	2.760,68 €	2.957,24 €
------------------------------------	------------	------------



ANEXO III

TABLA DE NIVELES EMPLEADOS

Puesto de Trabajo
Tit. Superior
TIT. Medio
Jefe de Sección (encargados)
Otros Técnicos
Of 1ª administrativo
Of 2ª administrativo
Auxiliar Administrativo

TABLA DE NIVELES SERVICIO TÉCNICO

Nivel	Puesto de Trabajo
13	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico A
11	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico B
9	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico C
7	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico D

TABLA DE NIVELES PRODUCCIÓN

Nivel	Puesto de Trabajo
11	Coordinador Procesos
	Responsable de Fiabilidad
10	Pasteurización
	Operario de Proceso Maquinista Frigorista (Sala de Máquinas)
9	Disolución y preparación de masas
	Recepción de leche
	Maquinista Llenado
	Operador Depuradora
	Técnico Preventivo Procesos
8	Instrumentista
	Dosimetría Operador PH
7	Mecánico Engrasador
6	Paletizador automático
5	Ayudante Maquinista (Packer)
	Maquinista sobreembaladora
4	Limpiezas y Medio Ambiente
	Carretillero de Almacén



3	
2	
1	

TABLA NIVELES LOGISTICA

Nivel	Puesto de Trabajo
4	Carretillero; Preparador; Repacking, Copacking
3	
2	
1	

CAPITULO X DISPOSICION FINAL

VINCULACION A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el supuesto que algún artículo o párrafo de este Convenio Colectivo no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, las partes se obligan a renegociar el artículo o párrafo que hubiere quedado ineficaz o invalidado y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar el presente Convenio Colectivo en su integridad.
2. Si alguna de las condiciones del convenio colectivo sectorial resultase en el futuro de obligatoria aplicación a la compañía, las partes acuerdan que las condiciones establecidas por el convenio sectorial no se aplicarían en ningún caso de manera acumulativa a las contenidas en el presente Convenio Colectivo. Asimismo, en tal caso las partes se comprometen a renegociar en lo necesario el presente Convenio Colectivo para eliminar cualquier duda o discrepancia en relación con el conjunto de condiciones laborales que resultan aplicables a las personas trabajadoras y evitar que las modificaciones resulten en una mayor onerosidad para ninguna de las partes negociadoras.
3. Todo lo no articulado en el presente convenio tendrá como referencia lo que marque el convenio de rango superior (Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados).
4. Todo el personal proveniente de Nestlé tendrá garantizadas las condiciones laborales, sociales y económicas adquiridas y no serán ni absorbibles ni compensables.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL Y EMPLEO

ACUERDO DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2022 DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA POR LA QUE SE APRUEBA LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS PARA ADECUACIÓN Y DOTACIÓN DE AULAS DIGITALES PARA MAYORES DE LA PROVINCIA, AÑO 2022

3788

De conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y con la base duodécima de la Convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos para Adecuación y dotación de aulas digitales para mayores de la provincia, año 2022, se procede a publicar el Acuerdo de resolución de la referida convocatoria, según acuerdo de 22 de noviembre de 2022 de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Guadalajara:

“10.- EXPEDIENTE 3015/2022. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS PARA ADECUACIÓN Y DOTACIÓN DE AULAS DIGITALES PARA MAYORES DE LA PROVINCIA, AÑO 2022.

El Sr. Presidente da cuenta de que visto el Acta del Órgano Colegiado del presente procedimiento de concesión de subvenciones, emitido en fecha 17 de noviembre de 2022, tal y como consta en el Acta de la reunión correspondiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.4 de la Ordenanza General de subvenciones, aprobada inicialmente en el Pleno de fecha 16 de julio de 2021 y publicada, de forma definitiva, en el BOP nº 172 de fecha 7 de septiembre.

La Junta de Gobierno por ocho votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, acuerda:

Primero. - Conceder las siguientes subvenciones a los ayuntamientos que se enumeran a continuación, con la finalidad de colaborar en la realización de actividades orientadas a fomentar la inclusión digital de los mayores de nuestra provincia, a través de la implementación de las inversiones propuestas por cada uno de ellos y que también se señalan:

EXPDTE Nº	Ayuntamiento solicitante	NIF	Gasto a subvencionar	Coste total	Ayuda concedida
5003/2022	ALBALATE DE ZORITA	P1900700D	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + CABLEADO	2.225,00 €	2.000,00 €
5028/2022	ALGORA	P1902100E	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	3.906,12 €	2.000,00 €



4969/2022	ALMADRONES	P1902400I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	3.563,17 €	2.000,00 €
4511/2022	ALMONACID DE ZORITA	P1902700B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	1.114,41 €	1.002,97 €
4948/2022	ARANZUEQUE	P1904100C	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.240,92 €	2.000,00 €
4715/2022	ARBANCÓN	P1904200A	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	2.688,89 €	2.000,00 €
4985/2022	ARBETETA	P1904300I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4901/2022	BRIHUEGA	P1906500B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ MOBILIARIO	1.750,50 €	1.395,45 €
5039/2022	BUDIA	P1906600J	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.239,71 €	2.000,00 €
4592/2022	CASAR, EL	P1908500J	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	1.600,00 €	1.440,00 €
4912/2022	CASTILFORTE	P1909200F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4970/2022	CHILLARÓN DEL REY	P1912700I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4984/2022	CHILOECHES	P1912600B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	2.298,03 €	2.000,00 €
5088/2022	CINCOVILLAS	P1910300A	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
4903/2022	CONGOSTRINA	P1911500E	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
4974/2022	DURÓN	P1912900F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4918/2022	ESCAMILLA	P1913100B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4466/2022	FUENTEELSAZ	P1914400E	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	1.375,77 €	1.238,19 €
4603/2022	GASCUEÑA DE BORNOBA	P1915400D	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	1.997,98 €	1.798,18 €
5004/2022	LORANCA DE TAJUÑA	P1919100F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	899,72 €	800,00 €
4644/2022	MANDAYONA	P1919900I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	1.309,22 €	1.178,30 €
5001/2022	MASEGOSO DE TAJUÑA	P1920300I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	1.491,93 €	1.342,74 €
4960/2022	MATARRUBIA	P1920400G	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.232,45 €	2.000,00 €
4933/2022	MAZARETE	P1920600B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.237,62 €	2.000,00 €
4965/2022	MEDRANDA	P1920800H	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
4916/2022	MILLANA	P1921500C	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €



4968/2022	MIRABUENO	P1921700I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	3.805,49 €	2.000,00 €
4920/2022	MOCHALES	P1921900E	CONEXIÓN PUESTO+ REFORMA LOCAL +EQUIPAMIENTO BÁSICO PUESTO	2.162,99 €	1.946,69 €
4976/2022	MONASTERIO	P1922200I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	1.500,00 €	1.350,00 €
4915/2022	OLMEDA DE COBETA	P1923700G	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO	1.978,35 €	1.780,52 €
4973/2022	PALMACES DE JADRAQUE	P1924900B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
4967/2022	PERALVECHE	P1926000I	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
4961/2022	PINILLA DE JADRAQUE	P1926100G	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
5027/2022	ROBLEDO DE CORPES	P1929000F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + INSTALACIÓN	2.239,71 €	2.000,00 €
4810/2022	ROMANONES	P1929300J	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO + CONEXIÓN INTERNET+ SOFTWARE	2.200,00 €	1.980,00 €
4922/2022	SACEDÓN	P1929700A	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.232,45 €	2.000,00 €
4917/2022	SALMERÓN	P1929900G	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.248,18 €	2.000,00 €
5038/2022	SAN ANDRÉS DEL CONGOSTO	P1930000C	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
5029/2022	SETILES	P1930800F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.239,71 €	2.000,00 €
4959/2022	TARAVILLA	P1931900C	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.237,62 €	2.000,00 €
5030/2022	TORDESILOS	P1932900B	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
5000/2022	TRIJUEQUE	P1935100F	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.144,12 €	1.929,71 €
5069/2022	VALDEAVELLANO	P1936000G	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.239,71 €	2.000,00 €
4932/2022	VALDERREBOLLO	P1936900H	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.246,97 €	2.000,00 €
4947/2022	VALVERDE DE LOS ARROYOS	P1937700A	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	2.234,87 €	2.000,00 €
5026/2022	YÉLAMOS DE ABAJO	P1939900E	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO PUESTO+ INSTALACIÓN	1.945,68 €	1.751,11 €
4465/2022	ZARZUELA DE JADRAQUE	P1940400C	EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO + CABLEADO AULA	1.250,34 €	1.125,31 €



Dos - No estimar, por no cumplir los requisitos establecidos en la base quinta de la convocatoria, la solicitud presentada por la Asociación de Jubilados San Esteban de Humanes, con NIF G19019348 y nº Expediente 4520/2022, al tratarse ésta de una convocatoria dirigida a Ayuntamientos de la Provincia.

Tres. -Dar por desistido al Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, expediente 4866/2022, al presentar éste escrito de desistimiento mediante registro nº [2022-E-RE-11288](#), en el que alegan no serles posible ejecutar la actuación en el plazo de justificación establecido en las bases de la convocatoria.

En Guadalajara, a 1 de diciembre de 2022, El Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara, D. José Luis Vega Pérez

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. ÁREA DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE

CONVOCATORIA ANTICIPADA DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES DEL SECTOR PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, PARA REALIZAR INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS DE USO COMÚN, AÑO 2023

3789

Extracto del Acuerdo de 22 de noviembre de 2022 de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Guadalajara por el que se aprueba la Convocatoria anticipada de subvenciones dirigida a entidades locales y asociaciones del sector primario de la provincia de Guadalajara, para realizar inversiones en infraestructuras agrarias de uso común, año 2023.

BDNS: 662201

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la BDNS (<https://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/GE/ex/index>) y en la Web de Diputación Provincial de Guadalajara (<http://www.dguadalajara.es/web/guest/subvenciones-medio-ambiente>).

PRIMERO- OBJETO

El objeto de la presente convocatoria es la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de entidades locales y asociaciones del sector primario de la provincia de Guadalajara, destinadas a sufragar inversiones en



infraestructuras agrarias de uso común durante el ejercicio 2023.

Incluye las siguientes líneas de subvención:

- a. Línea 1: Subvenciones destinadas a entidades locales
- b. Línea 2: Subvenciones destinadas a asociaciones del sector primario

Constituye la finalidad de esta subvención colaborar en el fomento del sector agrícola y ganadero de la provincia de Guadalajara mediante la financiación de la ejecución de determinadas infraestructuras agrarias y ganaderas de titularidad municipal o asociativo cuya compra o construcción tenga por objeto contribuir al desarrollo del sector o puedan estar ligadas al desarrollo económico del medio rural.

SEGUNDO- BENEFICIARIOS

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones los siguientes:

- Línea 1: Los municipios y EATIM, de la provincia de Guadalajara con población inferior a 10.000 habitantes.
- Línea 2: Las asociaciones del sector primario de la provincia de Guadalajara, legalmente constituidas, cuyo ámbito territorial en el que hayan de realizar sus actividades, este integrado en entidades locales con población inferior a 10.000 habitantes.

Para la determinación del número de habitantes de los municipios se tendrá en cuenta las cifras de población de la última revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2022.

2. No podrán ser beneficiarios los municipios y EATIM y asociaciones del sector primario que hubieran resultado beneficiarios de las ayudas para la realización de inversiones en infraestructuras agrarias de uso común, entre el año 2020 al 2022, ambos años incluidos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, sí que podrían resultar beneficiarios de las subvenciones previstas en la presente convocatoria a pesar de haber sido beneficiarios de las convocatorias de 2020 a 2022, si quedara crédito disponible en la correspondiente línea una vez resueltas todas las solicitudes de los nuevos beneficiarios.

3. Los beneficiarios de la ayuda deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias recogidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que le impida obtener la condición de beneficiario.
- b. Encontrarse al corriente en sus obligaciones con la Agencia Tributaria, con la Seguridad Social y con la Diputación Provincial de Guadalajara.
- c. No ser deudor por resolución de procedencia de reintegro.



d. Ser titular o tener la capacidad legal de uso, de los terrenos sobre los que se va a ubicar la infraestructura.

4. Conforme a los artículos 22.1 y 24 del RD 887/2006, las entidades locales acreditarán mediante declaración responsable el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. Las asociaciones deberán presentar certificados acreditativos de tales extremos.

TERCERO- BASES REGULADORAS

Las bases reguladoras de la presente convocatoria se encuentran establecidas en la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Guadalajara, aprobada por acuerdo del Pleno de 16 de junio de 2021, y publicadas en el BOP de Guadalajara, nº 172, de fecha 07 de septiembre de 2021 y en la url: <https://transparencia.dguadalajara.es/ordenanza/ordenanza-general-de-subvencion-es/>.

El procedimiento de concesión de las ayudas se tramita de forma anticipada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial, por lo que la concesión de las subvenciones queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la resolución de concesión.

CUARTO- CUANTÍA

El crédito destinado a la financiación de esta convocatoria de subvenciones asciende a 300.000,00 € imputable al presupuesto de gastos del ejercicio 2023, de la Diputación Provincial de Guadalajara, con el siguiente desglose por aplicaciones presupuestarias:

Línea 1: aplicación 414 76200 "Ayudas a entidades locales para inversiones en infraestructuras agrarias de uso común.	250.000,00 €
Línea 2: aplicación 414 78000 "Ayudas a Asociaciones del sector primario par inversiones en infraestructuras agrarias de uso común.	50.000,00 €

2. Si una vez examinadas las solicitudes quedase crédito disponible en alguna de las líneas, podrá incrementarse la otra línea con la cuantía adicional, sin que ello implique abrir un nuevo plazo de presentación de solicitudes.

El importe máximo de la subvención para cada beneficiario será de 20.000.- euros, siendo subvencionable hasta el 80% de la inversión.

Sólo se valorará una petición por municipio o EATIM o asociación del sector primario.

QUINTO- GASTOS SUBVENCIONABLES

Se consideran gastos subvencionables para cada una de las líneas de subvención los siguientes:

Línea 1: Entidades locales:



Se consideran gastos subvencionables, la compra o construcción así como los gastos necesarios de instalación, de las infraestructuras agrarias que se relacionan, realizados durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el fin del plazo de justificación de la subvención:

- a. Básculas digitales para pesadas de más de 45.000 kilogramos, siempre que la entidad local no disponga de báscula o, de disponer de ella, que ésta se encuentre inutilizable.
- b. Básculas de perfil bajo para pesadas de hasta 45.000 kilogramos
- c. Digitalización de básculas manuales ya existentes.
- d. Hidrantes de agua para carga segura de fitosanitarios y lavaderos sostenibles de maquinaria agrícola, siempre que la entidad local no disponga de estas infraestructuras.
- e. Sistemas de selección de semillas
- f. Bebederos para el ganado.

Línea 2: Asociaciones del sector primario:

Se consideran gastos subvencionables, la adquisición o construcción así como los gastos necesarios de instalación, de las infraestructuras agrarias que se relacionan, realizados durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el fin del plazo de justificación de la subvención:

- a. Básculas digitales para pesadas de más de 45.000 kilogramos. siempre que la asociación no disponga de báscula o, de disponer de ella, que ésta se encuentre inutilizable.
- b. Básculas de perfil bajo para pesadas de hasta 45.000 kilogramos
- c. Digitalización de básculas manuales ya existentes
- d. Hidrantes de agua para carga segura de fitosanitarios y lavaderos sostenibles de maquinaria agrícola, siempre que la asociación no disponga de estas infraestructuras
- e. Sistemas de selección de semillas.
- f. Bebederos para el ganado.
- g. Baños y aseos portátiles.
- h. Mangas ganaderas.

Sólo se subvencionará la adquisición de básculas digitales para pesadas de más de 45.000 kilogramos cuando el municipio o EATIM o la asociación no dispongan de estas infraestructuras o éstas se encuentren inutilizables por deterioro.

La inutilización de la báscula deberá ser acreditada mediante certificado emitido por el secretario-interventor de la entidad local o del secretario y presidente de la asociación del sector primario, reservándose la Diputación Provincial la facultad de verificar este extremo.

Sólo se subvencionará la adquisición de hidrantes de agua y lavaderos sostenibles de maquinaria agrícola, cuando el municipio o EATIM o la asociación solicitante no disponga de estas infraestructuras.

SEXTO- PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES



La tramitación de las subvenciones previstas en la presente convocatoria se llevará a cabo con la participación de las entidades colaboradoras seleccionadas por resolución de 9 de marzo de 2021 de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Guadalajara (BOP nº 54 de 18 de marzo):

- a. Asociación para el Desarrollo de la Alcarria y la Campiña (ADAC)
- b. Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-Tajuña (FADETA)
- c. Asociación para el Desarrollo de la Alcarria Sur (ADASUR)
- d. Asociación de Desarrollo Rural Molina de Aragón-Alto Tajo
- e. Asociación para el Desarrollo Local de la Sierra Norte de Guadalajara (ADEL Sierra Norte)

Las solicitudes se presentarán de forma telemática a través de la sede electrónica de la entidad colaboradora correspondiente de acuerdo con el Anexo I, en el plazo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente al de la publicación en el BOP del extracto la presente convocatoria. Si último día del plazo fuera un día inhábil se ampliará al primer día hábil siguiente.

Entidad colaboradora	Sede electrónica
ADAC	adac.sedipualba.es
FADETA	fadeta.sedipualba.es
ADASUR	adasur.sedipualba.es
ADR Molina de Aragón-Alto Tajo	adrmolinaaltotajo.sedipualba.es
ADEL Sierra Norte	adel.sedipualba.es

Las asociaciones presentarán su solicitud a través de la sede electrónica de la entidad colaboradora correspondiente al municipio donde vaya a ubicarse la infraestructura.

Los solicitantes deberán cumplimentar los modelos normalizados que figuran en los Anexos II (para entidades locales) y III (para asociaciones) junto con la siguiente documentación:

Línea 1:

- a. Presupuesto de la inversión a realizar.

Línea 2:

- a. Certificados de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- b. Fotocopia del documento de Identificación Fiscal de la entidad solicitante
- c. Acreditación documental de la inscripción en el Registro de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- d. Estatutos de la asociación
- e. Acreditación de la representación legal y fotocopia del DNI de la persona que realiza la solicitud en nombre de la asociación
- f. Presupuesto de la inversión a realizar.
- g. Ficha de terceros, conforme al Anexo VI

**SEPTIMO-. OTROS DATOS.**

El proceso de concesión será en régimen de concurrencia competitiva, valorándose las subvenciones conforme los criterios que se establecen en la norma séptima de la Convocatoria.

La documentación justificativa de la subvención se presentará a través de la sede electrónica de la entidad colaboradora correspondiente, en el plazo máximo de tres meses desde la finalización de la actividad subvencionada y, en cualquier caso, hasta el 31 de octubre de 2023.

Guadalajara, a 2 de diciembre de 2022. El Presidente de la Diputación de Guadalajara. D. José Luis Vega Pérez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALOVERA

**PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES 2021-2023, MODIFICACION
NOVIEMBRE 2022****3790**

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Alovera en sesión celebrada el día 24 de noviembre de 2022, ha aprobado una modificación del Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público para general conocimiento.

Modificación noviembre 2022:

- Creación de línea específica: Concurso de decoración navideña de Fachadas y Balcones.
- Creación de línea específica: Concurso de decoración navideña de Escaparates

El texto íntegro del Plan puede consultarse en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Alovera <https://alovera.sedelectronica.es/transparency/>

Alovera, 28 de noviembre de 2022. La Alcaldesa, María Purificación Tortuero Pliego.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CIRUELAS

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITO

3791

SUMARIO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Ciruelas por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n. 9146/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

TEXTO

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

1.º Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Crédito extraordinario y Suplemento de crédito
Progr.	Económica		
1532	619	Pavimentación vías públicas	4.500
161	221	Suministro de agua	4.000
161	463	Mancomunidad La Muela	20.500
1621	463	Recogida de basuras	2.906,67
163	22199	Suministros	2.000
165	22100	Alumbrado público	10.000
165	22199	Suministros Administración Pública	2.000
321	22100	Luz centro medico	2.000
920	22103	Gasoil calefacción Ayuntamiento	2.000
920	22799	Gestoría	2.000
920	22100	Luz Ayuntamiento	3.000
943	22708	Servicios Recaudación Diputación	7.898,96

2.º FINANCIACIÓN

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

Altas en Conceptos de Ingresos



Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	87	870	REMANENTE LIQUIDO DE TESORERÍA	62.805,63

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

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que este establecida la vinculación jurídica

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

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

En Ciruelas, a 1 de diciembre de 2022. La Alcaldesa Lorena de la Vega Antúnez.

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL CUBILLO DE UCEDA

APROBACION INICIAL DE LA MODIFICACION NUMERO 1 DEL PRESUPUESTO 2022

3792

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha 29 de noviembre de 2022 en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.



Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

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

En El Cubillo de Uceda a 30 de noviembre de 2022, Teodoro Serrano Nuñez, Alcalde
Presidente

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL CUBILLO DE UCEDA

APROBACION INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA ENTIDAD 2023

3793

El Pleno de la Corporación Municipal, en sesión celebrada con fecha de 29 de noviembre de 2022, ha aprobado inicialmente el PRESUPUESTO GENERAL de esta Entidad Local para el ejercicio 2023, y, de conformidad con lo establecido en el Artículo 169.1 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de QUINCE DIAS, contados a partir del siguiente a la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dichas dependencias, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En EL CUBILLO DE UCEDA, a 30 de noviembre de 2022 don Teodoro serrano Núñez,
Alcalde presidente.

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 3/2022

3794

Aprobado inicialmente el expediente 3/2022 de Crédito extraordinario financiado *con cargo a nuevos ingresos y bajas de créditos*, por Acuerdo del Pleno de fecha 01/12/2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por



remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este *Boletín Oficial de la Provincia*.

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

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

Illana, a 1 de diciembre de 2022, El Alcalde, Fdo.: Francisco Javier Pérez del Saz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACION INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 4/2022

3795

Aprobado inicialmente el expediente 4/2022 de Suplemento de créditos financiado *con cargo a nuevos y mayores ingresos, bajas de aplicaciones de gasto e incorporación de remanente de tesorería*, por Acuerdo del Pleno de fecha 01/12/2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este *Boletín Oficial de la Provincia*.

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

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

Illana, a 1 de diciembre de 2022, El Alcalde, Fdo.: D. Francisco Javier Pérez del Saz



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2022

3796

Aprobado definitivamente el expediente de 1/2022 de modificación de créditos, financiado con cargo a nuevos ingresos, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplementos en conceptos de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
450	61902	Otros gastos diversos	1.000,00 €	130.224,05 €	131.224,05 €
		TOTAL	1.000,00 €	130.224,05 €	131.224,05 €

Esta modificación se financia con cargo a nuevos ingresos, en los siguientes términos:

a) En el caso de nuevos ingresos:

Suplementos en concepto de Ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Presupuestado	Subvención concedida
Cap.	Art.	Conc.			
4	42	001	Otras transferencias	100,00 €	71.316,52 €
4	46	1	De Diputaciones,	13.500,00 €	58.907,53 €
			TOTAL INGRESOS	13.600,00 €	130.224,05 €

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

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia del saldo de crédito no comprometido en la partida correspondiente, que deberá verificarse en el nivel en que este establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real



Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

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

Illana, a 1 de diciembre de 2022, El Alcalde, Fdo: Francisco Javier Pérez del Saz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ILLANA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 2/2022

3797

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación de créditos 2/2022, financiado con cargo a nuevos ingresos, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Presupuesto de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito Extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
321	143	Otro personal	0,00 €	6.067,18 €	6.067,18 €
321	33100	Energía eléctrica	0,00 €	1.457,40 €	1.457,40 €
321	22103	Calefacción	0,00 €	1.582,25 €	1.582,25 €
321	22110	Productos limpieza	0,00 €	502,30 €	502,30 €
321	22199	Otros suministros	0,00 €	400,53 €	400,53 €
321	609	Otras inversiones	0,00€	48.399,88 €	48.339,88 €
321	625	Mobiliario	0,00 €	31.896,87 €	31.896,87 €
		TOTAL	0,00 €	86.363,93 €	92.340,36 €

Esta modificación se financia con cargo a la subvención concedida por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes con fondos europeos NextGenerationEU, dentro del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en los siguientes términos:

a) En el caso de nuevos ingresos:

Altas en Concepto de Ingresos



Aplicación: económica			Descripción	Presupuestado	Recaudado
Cap.	Art.	Conc.			
4	450	30	De la Administración General de la Comunidad Autónoma	0,00 €	92.340,36 €
			TOTAL INGRESOS	0,00 €	92.340,36 €

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

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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

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

Illana, a 1 de diciembre de 2022, El Alcalde, Fdo.: Francisco Javier Pérez del Saz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE JADRAQUE

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL SUPLEMENTO DE CRÉDITO

3798

Acuerdo del Pleno de fecha 02/12/2022 de la entidad de Jadraque por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos , en la modalidad de suplemento de crédito financiado con mayor ingresos recaudados.

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito , suplemento de crédito, financiado con mayor ingresos



recaudado en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

En Jadraque a 2 de diciembre de 2022. El Alcalde-Presidente. Héctor Gregorio Esteban.

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LORANCA DE TAJUÑA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 5/2022

3799

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

Suplemento en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
334	609	Otras inversiones nuevas en infraestructuras y bienes destinados al uso general	0	9.437,48	9.437,48
TOTAL			0	9.437,48	9.437,48

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

Suplementos en concepto de Ingresos



Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	87	87	Remanente de Tesorería para gastos generales	9.437,48
TOTAL INGRESOS				9.437,48

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

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

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

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

Fdo. El Alcalde D. Enrique Calvo Montero en Loranca de Tajuña, a 24 de noviembre de 2022

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LORANCA DE TAJUÑA

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE (CORRECCIÓN DE ERRORES)

3800

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Detectado error en Resolución de Alcaldía n.º 124/2022, y teniendo en cuenta que el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dispone que "Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados los errores materiales, de hecho, o



aritméticos existentes en sus actos”, se modifica texto de la Resolución quedando de la siguiente forma:

Visto que, por Acuerdo del Pleno de fecha 2 de agosto de 2021 se aprobó, juntamente con el Presupuesto Municipal, la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento para el año 2021, siendo publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia núm.181, de fecha 22 de septiembre de 2021.

Visto que en la citada Plantilla y correspondiente Relación de Puestos de Trabajo figuran vacantes y dotadas presupuestariamente diversas plazas, cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el Informe del Departamento de Personal, en la que se especifica el resultado del cálculo de la tasa de reposición y las plazas vacantes que podrían ser objeto de Oferta Pública de Empleo.

Vistos el informe de Intervención en el que se verifica el cumplimiento de la legalidad y normativa aplicable.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el Informe-propuesta de Secretaría y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de empleo público de este Ayuntamiento para el año 2022, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

PERSONAL LABORAL:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES
E	Peón de servicios múltiples	1
C2	Auxiliar administrativo	2
TOTAL		3

SEGUNDO. Publicar la Oferta de empleo público en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://lorancadetajuna.sedelectronica.es>.

TERCERO. Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público antes del 31 de diciembre de 2022.

En Loranca de Tajuña, a 1 de diciembre de 2022. Fdo. El Alcalde D. Enrique Calvo
Montero



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MAJAELEYO

APROBACION INICIAL ORDENANZA FISCAL

3801

Aprobada por el pleno del Ayuntamiento, de este municipio, en sesión ordinaria, celebrada el día treinta de septiembre de 2022, la aprobación provisional de la Ordenanza siguiente:

- Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por expedición y firma de certificados de empadronamiento de los vecinos.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la ley 7/1985, reguladora de las bases de régimen local, y el artículo 56 del real decreto legislativo de 18 de abril de 1986, que regula el texto refundido de las disposiciones en materia de régimen local, se somete el expediente, a información pública al objeto de que los interesados puedan presentar reclamaciones en el plazo de treinta días naturales, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P.

Transcurrido dicho plazo, sin haberse presentado reclamaciones, se elevará el acuerdo a definitivo.

En Majaelayo, a 18 de noviembre de 2022. La Alcaldesa :Sonia Atienza del Cu

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PAREDES DE SIGÜENZA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL EJERCICIO 2022

3802

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento de Paredes de Sigüenza el Presupuesto General, junto con las Bases para la Ejecución y Plantilla de Personal para el presente ejercicio de 2022, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, se da publicidad al presente:



RESUMEN DEL PRESUPUESTO A NIVEL DE CAPITULOS

PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPITULO	CONCEPTO	CONSIGNACION
1	Gastos de personal	12.064,09.-
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	19.562,91.-
3	Gastos financieros	350,00.-
4	Transferencias corrientes	339,00.-
6	Inversiones reales	22.702,00.-
7	Transferencias de capital	0,00.-
8	Activos financieros	0,00.-
9	Pasivos financieros	0,00.-
TOTAL EUROS		55.018,00.-

PRESUPUESTOS DE INGRESOS

CAPITULO	CONCEPTO	CONSIGNACION
1	Impuestos directos	18.364,47.-
2	Impuestos indirectos	1.068,75.-
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	9.921,10.-
4	Transferencias corrientes	7.175,30.-
5	Ingresos patrimoniales	3.848,38.-
6	Enajenación de inversiones reales	0,00.-
7	Transferencias de capital	14.640,00.-
8	Activos financieros	0,00.-
9	Pasivos financieros	0,00.-
TOTAL EUROS		55.018,00.-

PLANTILLA DE PERSONAL

A) FUNCIONARIOS

1. Denominación de la plaza: Secretaría-Intervención.

- Grupo/ Subgrupo: A/A1.
- Número de puestos: 1
- Complemento de destino: 23
- Observaciones: En Agrupación con los Ayuntamientos de Sienes, Valdelcubo, Alcolea de las Peñas y Tordelrábano.

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

En Paredes de Sigüenza, a 30 de noviembre de 2022. El Alcalde, Ricardo Vázquez Puerta.-



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO 2023

3803

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de esta Entidad, de fecha 25 de noviembre de 2022, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2023, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

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

En Poveda de la Sierra, a 29 de noviembre de 2022. El Alcalde, Ismael de Mingo Calvo

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL RECUENCO

ELECCIÓN DE JUEZ DE PAZ SUSTITUTO

3804

María del Pilar Blanco Chacón, Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, HAGO SABER:

Que por la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha sido interesado a este Ayuntamiento la iniciación de procedimiento para proceder a la propuesta de nombramiento para el cargo de Juez de Paz sustituto.



Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir la persona para ser nombrada Juez de Paz sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara para que las personas que estén interesadas y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento (días martes, en horario de 09:00 a 14:00 horas) o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Podrán presentarse en el modelo que se facilite en el Ayuntamiento o en cualquier otro documento aportado por el solicitante.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente (los días lunes, en horario de 09:00 a 14:00 horas y miércoles, en horario de 09:00 a 11:00 horas) y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, etc.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://elrecuenco.sedelectronica.es>).

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En El Recuenco, a 28 de noviembre de 2022. La Alcaldesa-Presidenta, Fdo. María del Pilar Blanco Chacón.

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE RILLO DE GALLO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO

3805

D. BARTOLOMÉ RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE RILLO DE GALLO (GUADALAJARA),



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

RESUELVO:

PRIMERO.- Delegar la competencia de autorización de matrimonio civil para la celebración del matrimonio entre Dña Rosa Casco y D..Raúl Vicente Mateo Sanz que tendrá lugar el día 3 de diciembre de 2022 en la Casa Consistorial a las 19:00 horas de este municipio de Rillo de Gallo, en D. Jorge Torrico Ramiro, Concejal de este Ayuntamiento.

SEGUNDO.- Notifíquese personalmente la presente resolución a la designada, que se considerará tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir el Decreto de nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar el Decreto en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de la efectividad desde el día siguiente de la firma del presente decreto.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento del presente Decreto en la primera sesión que se celebre.

En Rillo de Gallo, a 29 de noviembre de 2022. El Alcalde, D. Bartolomé Rodríguez Hernández

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACION DE LA CUENTA GENERAL 2021

3806

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la Secretaría de este Ayuntamiento.



En Torremocha Del Campo, a 01 de diciembre de 2022. El Sr. Alcalde-Presidente, D. Víctor Manuel García-Ajofrín Pérez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDEAVERUELO

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO SPC 02/2022 DEL PRESUPUESTO 2022.

3807

El Pleno del Ayuntamiento de Valdeaveruelo, en sesión celebrada con carácter extraordinario el 25 de noviembre de 2022, ha adoptado acuerdo de aprobación inicial de la modificación de créditos del Presupuesto 2022 en la modalidad de suplemento de crédito, Expediente SPC 02/2022.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 por remisión del apartado 2º del artículo 177 del Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información por el plazo de quince días, durante el cual los interesados legitimados podrán presentar reclamaciones contra el acuerdo plenario adoptado.

El acuerdo de aprobación estarán a disposición de los interesados en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://valdeaveruelo.sedelectronica.es/info.0>).

En caso que expirado el plazo no se presentara alegación o reclamación alguna, el acuerdo adoptado se considerará definitivo, sin necesidad de nuevo pronunciamiento del Pleno.

Valdeaveruelo, a 25 de noviembre de 2022. D. Alberto Cortés Gómez.- Alcalde



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDELCUBO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA ALCALDÍA

3808

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 1 de diciembre de 2022 se resolvió la delegación de competencias para la concesión de derechos funerarios sobre sepultura en el Tte. De Alcalde, con efectividad desde la fecha de su adopción, lo que se tramita a los efectos oportunos, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En Valdelcubo, a 1 de diciembre de 2022.-EL ALCALDE, Pedro Ranz Pérez.

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD VILLAS ALCARREÑAS

FE DE ERRATAS BASES PRUEBAS SELECTIVAS DE OFERTA EXCEPCIONAL DE ESTABLIZACION DE EMPLEO PUBLICO

3809

En el BOP núm 229, de fecha 1 de Diciembre de 2022, se publican las Bases de las Pruebas selectivas correspondientes a la Oferta excepcional de estabilización de Empleo Público, de la Mancomunidad Villas Alcarreñas.

SE SUPRIME EL APARTADO CUARTO DE LAS BASES, DENOMINADO: FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.

SE REDACTA UN NUEVO APARTADO CUATRO, DENOMINADO : FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS, que dice así:

Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo son las que figuran como Anexo a estas Bases, en las que los aspirantes deberán declarar expresamente que reúnen todos los requisitos que se exigen en las Bases de la convocatoria, estarán dirigidas a la Sr^a. Presidenta de la Mancomunidad Villas Alcarreñas y se presentarán, debidamente cumplimentadas y preferentemente de forma telemática, en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tendilla: tendilla.sedelectronica.es, en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del



siguiente al de la publicación del extracto de cada convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. También podrán presentarse en la forma que determina el artículo 16 LPACAP, tendiendo por destinatario la sede de la Mancomunidad Villas Alcarreñas, sita en el Ayuntamiento de Tendilla, Plaza de la Constitución,1- 19134-Tendilla.

En la instancia deberán constar, necesariamente, además del nombre y los apellidos, el número del DNI, domicilio completo, teléfono y dirección de correo electrónico.

A la instancia se acompañará la siguiente documentación:

- Copia de la titulación exigida en la respectiva convocatoria (en su caso).
- Copia de la documentación acreditativa de los méritos a valorar en el concurso.

Tendilla, 1 de Diciembre de 2022. La Presidenta de la Mancomunidad. Fdo. Consuelo F. Vázquez Pastor