



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 85, fecha: martes, 06 de Mayo de 2025

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

Cod. Verificación:f49b1b1d11163a8602200ce58a759eed90ffa05b

SUMARIO

ADMN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CARPINTERIA, MARCOS, MOLDURAS, CESTERIAS, ARTE DEMIMBRE Y JUNCO, EBANISTERA Y TAPICERIA, CARROCERIAS Y CARRETERAS, CHAPA, TABLEROS Y AGLOMERADOS Y ALMACENISTA DE MADERA, CON VIGENCIA DEL 1ENERO 2025 A 31DICIEMBRE2027

BOP-GU-2025 -
1381

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALCOCER

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2025

BOP-GU-2025 -
1382

AYUNTAMIENTO DE ALMONACID DE ZORITA

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO.

BOP-GU-2025 -
1383

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

MODIFICACIONES DE: RÉGIMEN DE DEDICACIONES DE MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN LOCAL Y REPRESENTANTES DE LA CORPORACIÓN EN COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

BOP-GU-2025 -
1384

AYUNTAMIENTO DE COBETA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA PARA EL APROVECHAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE HONGOS Y SETAS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE COBETA

BOP-GU-2025 -
1386

APROBACION DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2025

BOP-GU-2025 -
1385

AYUNTAMIENTO DE COGOLLUDO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACION EXPEDIENTE 230/2025

BOP-GU-2025 -
1387

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

EXPOSICIÓN AL PÚBLICO DE LA MATRICULA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONOMICAS EJERCICIO ECONÓMICO 2025

BOP-GU-2025 -
1388

AYUNTAMIENTO DE GALÁPAGOS

CORRECCIÓN ERRORES BASES REGULADORAS PROGRAMA APOYO ACTIVO AL EMPLEO

BOP-GU-2025 -
1389

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

CESION GRATUITA USO A JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA BIEN MUNICIPAL

BOP-GU-2025 -
1392

CESION GRATUITA USO A ACCEM BIEN MUNICIPAL

BOP-GU-2025 -
1390

CESION GRATUITA USO A CRUZ ROJA BIEN MUNICIPAL

BOP-GU-2025 -
1391

AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, RÚSTICA Y CARACTERÍSTICAS ESPECIALES 2025

BOP-GU-2025 -
1393



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CARPINTERIA, MARCOS, MOLDURAS, CESTERIAS, ARTE DEMIMBRE Y JUNCO, EBANISTERA Y TAPICERIA, CARROCERIAS Y CARRETERAS, CHAPA, TABLEROS Y AGLOMERADOS Y ALMACENISTA DE MADERA, CON VIGENCIA DEL 1ENERO 2025 A 31DICIEMBRE2027

1381

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERIA, MARCOS Y MOLDURAS, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DMIMBRE Y JUNCO, EBANISTERIA Y TAPICERIA, CARROCERIAS Y CARRETERIAS, CHAPA Y TABLEROS Y AGLOMERADOS Y ALMACENISTAS DE MADERA, cn igencia de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027, que tuvo entrada el 7 de abril de 2025 (código 19000225011981) en el Registro de Convenios y Auerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; 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 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

EN GUADALAJARA 30 DE ABRIL DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERIA, MARCOS Y MOLDURAS, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DMIMBRE Y JUNCO, EBANISTERIA Y TAPICERIA, CARROCERIAS Y CARRETERIAS, CHAPA Y TABLEROS Y AGLOMERADOS Y ALMACENISTAS DE MADERA

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.



PREAMBULO: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de U.G.T-FICA y CC.OO-Hábitat., de una parte y por otra por la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Guadalajara. Todas las partes se reconocen legitimación suficiente para la firma del presente convenio colectivo.

En Guadalajara a 27 de Marzo del 2025.

Artículo 1.º **Ámbito funcional.**- Por el presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera y del mueble que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo, que tengan establecido o establezcan durante el período de vigencia del presente Convenio un centro o centros de trabajo en la provincia de Guadalajara, y las personas trabajadoras adscritos a las plantillas de los mencionados centros de trabajo.

Artículo. 2.º **Ámbito territorial.**- El presente Convenio será de aplicación a las empresas y las personas trabajadoras de Guadalajara y su provincia.

Artículo. 3º **Vigencia.**- el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2027.

Artículo. 4º **Prórroga y denuncia.**- El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia.

CAPITULO II DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Absorción, compensación, y garantías personales

Artículo 5.º **Absorción y compensación.**- Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 6º **Garantía ad personam.**- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico manteniéndose estrictamente ad personam .

Artículo 7º **Periodo de prueba.**- Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.



d) Grupo 6 y 7: quince días.

las personas trabajadoras que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba

No podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Artículo 8- Contratos fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la forma y el orden de llamamiento acordado haciendo constar a efectos de comunicación el domicilio y e-mail de la persona trabajadoras, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, podrán realizar la jornada a tiempo parcial.

Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

De los contratos fijos-discontinuos será informada la RLPT y secciones sindicales donde las hubiera, tal como indica el 16.3 ET.

La duración del contrato fijo discontinuo para las épocas de campaña será de un



mínimo de 4 meses. El llamamiento se realizara por orden de antigüedad.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá de ser llevado a cabo por cualquier medio que deje constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de su reincorporación, preferiblemente por correo electrónico facilitado por el trabajador/a que será el responsable de informar a la empresa de cualquier cambio del correo electrónico o de su domicilio para el envío de la citada comunicación.

Se establece un plazo de llamamiento de 7 días naturales a su incorporación, dentro de este plazo si en 3 días el trabajador/a no responde, se volverá a realizar un segundo llamamiento dentro de los 4 siguientes días. La persona trabajadora dispondrá de un plazo máximo de 2 días, tanto en el primer llamamiento como en el segundo para remitir contestación de forma fehaciente. Si el trabajador/a no se incorporase después de los dos días del segundo llamamiento perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la renuncia en la Empresa.

Si existen incidencias en el retraso de la incorporación en la fecha señalada, de forma acreditada y justificada no supondrán pérdida del puesto de trabajo y en este caso se podrá variar el orden de llamamiento y la incorporación a posteriori, por tanto, la duración iniciada la campaña.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas mantendrán su antigüedad desde el primer día de prestación de servicios a la empresa, sea tanto por contrato directo por la empresa como por ETT.

Las empresas vendrán obligadas, en caso de vacante ante puestos de trabajo de idéntica o similar naturaleza a ofrecer al personal fijo discontinuo dichos puestos de trabajo por los mismos medio y con el mismo orden que se realizaría el llamamiento. Debiendo proceder a la contratación en caso de adecuarse el puesto de trabajo a la persona trabajadora fija discontinua con el reciente vacante.

Artículo 9- Contratos Formativo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la retribución de la categoría del Aprendiz será la del 85% respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, 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.

Si al término de la duración máxima del contrato de formación según del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de su contrato siguiera en la empresa se le garantiza la contratación indefinida en la misma.

Artículo 10- Contratos Circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos



así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener los contratos una duración no superior a un año.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 11- Contratos a tiempo parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del ET y en particular sobre horas complementarias a lo pactado en el presente convenio:

El contrato se formalizara forzosamente por escrito. Deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes a al año contratado así como el modo de su distribución.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no excederá del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Ni será inferior al 30 por 100.

d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días,

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

-La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

-Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

-Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.



f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador/a a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador/a, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos legalmente, entre ellos el artículo 34ET apartados 3.4, 36.1 del ET y 37.1 del ET.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización de la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 12.- Jubilación Parcial.-

El trabajador/a que cumpla con la edad y los requisitos para solicitar la jubilación parcial según la legislación estatal podrá celebrar un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T según la legislación establecida en cada momento.

Artículo 13.- Preavisos y Ceses.-

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación mínima de quince días



naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a

Los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Artículo 13 bis .- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14.- Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será de 1752 horas.

En el caso de reducirse la jornada laboral por normativa, las partes se comprometen en el mes siguiente a la publicación de la norma a reunirse en Comisión Paritaria para acordar la nueva duración y distribución de la jornada anual.

Artículo 15.- Distribución de la Jornada.-

1ª. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada en calendario se realizara en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de las personas trabajadoras.



El empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

4º. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

5º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador/a hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación.

Artículo 16. Vacaciones.- Se establece como vacaciones anuales, 30 días naturales para todas las categorías profesionales. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

El tiempo de disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo de servicio en la empresa. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario según el criterio de la proporcionalidad, si el trabajador/a hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

En todo lo demás se estará a la regulación del artículo 38.3 ET.

CAPITULO IV CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES O SUPLEMENTOS

Artículo 17 Definición y componentes del salario.-

Las remuneraciones contenidas en este Convenio tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento normal durante la jornada normal de trabajo.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios por cuenta ajena.



Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Salario base.

B) Complementos salariales:

- Personales.
- Antigüedad consolidada.
 - De puesto de trabajo.
 - Plus de asistencia.
- De cantidad o calidad de trabajo, en aquellas empresas que tengan establecidos sistemas de rendimientos.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.

Son retribuciones no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador/a para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 18.- Devengo del salario

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo.

Artículo 19.- Salario base y Plus de asistencia

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Se establece para cada categoría profesional un salario base, que queda fijado en la columna de la tabla de salarios el anexo II

Como complemento salarial a aquél, se establece un Plus de asistencia, que se devengará por día trabajado. La cuantía de dicho Plus queda fijada en la columna de la tabla de salario anexo II. En aquellas empresas que por su calendario no se trabaje en sábado el Plus de asistencia se prorrateará por cinco días a la semana.

Artículo 20.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario



anual de la categoría profesional correspondiente, por el número de horas anuales.

Artículo 21.- Complementos personales.- Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador/a, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador/a y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Artículo 22.- Complemento de antigüedad.- A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido. No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 23.- Complementos de puesto de trabajo.- Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone concepción distinta del trabajo corriente. Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

Artículo 24. Complemento de nocturnidad, y de penosidad, toxicidad o peligrosidad.-

Nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido desde las diez de la noche y las seis de la mañana, se incrementarán en un 25 por ciento sobre el salario de la hora ordinaria.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a

Compensación económica, los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen



contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Penosidad, toxicidad o peligrosidad.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas y peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si éstas se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan en las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos establecidos en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer dichos incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de cualificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter de consolidables.

Artículo 25. Viajes, desplazamientos y horas extras

1. ° La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/a ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. ° El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. ° Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador/a afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4. ° Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador/a.

El trabajador/a percibirá en concepto de tales desplazamientos las siguientes cantidades: 42.14 euros en concepto de dieta completa y 14.20 euros en concepto de media dieta. Los gastos de viaje previamente dichos correrán a cargo de la empresa, y si aquél se hubiese realizado con coche facilitado por el trabajador/a, la empresa abonará a aquél 0.28 euros por kilómetro recorrido.

Si por circunstancias especiales de los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma, siempre que sea posible, y posterior justificación de las personas trabajadoras.



Horas extraordinarias.— Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

A) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en todo caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

B) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 26. Pagas Extraordinarias.- Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Todos las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario Convenio, más antigüedad consolidada (esta última sólo a los trabajadores que la tuvieran), que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre.

Se devengarán por semestres naturales, es decir la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio de la misma.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte



proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de haberes.

Artículo 27.- Incremento salarial.-

Para el año 2025 un incremento del 4% en todos los conceptos de las tablas. Este incremento para el año 2025 solo genera atrasos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo.

Para el año 2026 un incremento del 3% en todos los conceptos de las tablas.

Para el año 2027 un incremento del 3% en todos los conceptos de las tablas.

Cláusula de revisión salarial.- Cláusula de actualización.

En el supuesto que el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de los años 2025, 2026 y 2027 experimente una variación superior al 10% se procederá a actualizar las tablas salariales del presente convenio.

El importe resultante de la actualización será la tabla definitiva del 2027. Dicha revisión no genera atrasos.

Se tomara como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales provisionales vigentes a 31 de diciembre de 2027, a las que se aplicara la diferencia resultante entre la suma de los Índices Generales Nacionales de Precios al Consumo (IPC) interanual de los años 2025, 2026, 2027 y el 10% con un máximo, en todo caso, del 1%.

Artículo 28. Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del

Empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.



- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se implicase el Convenio.

A. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

- A. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del



momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- B. Cuando el periodo de consultas finalice con desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el caso de desacuerdo en la comisión paritaria o bien que no se reúna en el plazo de 10 días desde la recepción de la documentación, las partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Mediación y Arbitraje previsto en el “Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASAC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse. Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supra autonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como



la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de Guadalajara.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal. De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y Procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial.

Artículo 29. Incapacidad laboral transitoria.- En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, durante la primera baja del año natural, la empresa abonará desde el primer día y hasta que la relación laboral finalice la cantidad precisa, para que, junto con la que abona la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el 100 por ciento de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Durante la segunda y sucesivas bajas del año natural, la empresa abonará durante los primeros 15 días el 60 por ciento de la base de cotización, y desde el día 16 en adelante el 100 por ciento de la base de cotización hasta que la relación laboral finalice.

Si la enfermedad común o accidente no laboral da lugar a hospitalización por plazo superior a dos días, se abonará el 100 por ciento de la base de cotización mientras dure el ingreso hospitalario, pasando a aplicarse lo previsto en el apartado anterior para el resto de la duración de la baja.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa



abonará desde el primer día de la baja la cantidad precisa para que, junto con la que abona la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el 100 por ciento de la base de cotización y hasta que la relación laboral finalice.

Artículo 30. Seguro de muerte e invalidez.- Las personas trabajadoras o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente a 21.504,96 euros en los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta o gran invalidez del trabajador/a derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las cuantías señaladas en el párrafo anterior empezarán a aplicarse a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, con objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo asumido.

Artículo 31. Ayuda por fallecimiento.— En caso de fallecimiento de un trabajador/a, cualquiera que sea la modalidad de contratación, la empresa abonará a la viuda, hijos, o herederos que con él convivieran, el importe de dos mensualidades de salario Convenio más antigüedad consolidada.

Artículo 32. Reconocimientos médicos y prendas de trabajo.- Todos los trabajadores/as del sector tienen derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa, adecuado para prevenir y adecuar su estado de salud. Los resultados del reconocimiento serán comunicados al trabajador/a por escrito. El tiempo empleado en su práctica será con cargo a la jornada laboral.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos prendas de trabajo al año, haciéndose efectiva la entrega, una en enero y otra en julio.

CAPITULO V PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo.33 Licencias.- La persona trabajadora avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km. Para ello se utilizaran únicamente los siguientes justificantes:

- 1.Documento que acredite la fecha y lugar del fallecimiento o del entierro/incineración.



2.Documento que acredite la relación familiar.

d) Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km., en caso de matrimonio de padre o madre, hijos/a o hermanos/a y hermanos políticos. Para ello se justificara por medio de documento oficial del hecho causante.

e) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual a disfrutar dentro del mes anterior o posterior al cambio de domicilio justificándolo con el historial de empadronamiento. Si hubiera que trasladarse fuera de la localidad a otra que diste de la primera más de 25 kilómetros, se añadirá un día más de licencia.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Con justificación de asistencia al centro donde se realicen los exámenes o técnicas de preparación al parto.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.

j) Diez horas al año para acompañamiento a hijos menores de edad y para acompañamiento a familiares directos, mayores de edad, que tuvieran reconocida mediante resolución una dependencia. El acompañamiento será para acudir a médicos, pediatras o médicos especialistas, debiendo el trabajador o trabajadora justificarlo adecuadamente a la empresa por medio de: Justificante de la asistencia

1.Documento que acredite la relación familiar.



2.Documento que acredite la resolución de dependencia

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia por medio de:

1.Justificante del hecho causante.

2.Documento que acredite la relación familiar o convivencia

l) Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI, o por el tiempo indispensable para la recuperación del carnet de conducir con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente e imputable a la empresa.

m) Tres días laborales por traslado del artículo 40 ET

Artículo 34.- Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público y sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración de tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Disposiciones comunes para las excedencias.

1º. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.



2º. Durante el período de excedencia, el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 35.- Permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

En cuanto a los permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia se estará a la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO VI REGIMEN DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 36.- Faltas y Sanciones.-

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador/a, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37.- Faltas leves.-

1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.



9º. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 38.- Faltas Graves.-

1º. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3º. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.

5º. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7º. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8º. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9º. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10º. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11º. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12º. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13º. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14º. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.



16º. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17º. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19º. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20º. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador/a utilice.

21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador/a para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39.- Faltas muy Graves

1º. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3º. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5º. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.



7º. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10º. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13º. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a



cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 40.- Graduaciones de las sanciones.- Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

CAPITULO VII PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS



Artículo 41.- Solución a Conflictos Colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 42. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Mediación y Arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASAC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Artículo 43. Comisión paritaria.- Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria, la cual estará integrada por dos vocales de la representación empresarial, y dos vocales de la representación de los trabajadores, entre los titulares que han formado parte de la Comisión deliberadora de este Convenio.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Asesores de las centrales sindicales y asociación empresarial de este Convenio. La sede la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral de Guadalajara.

CAPITULO VIII PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

Artículo 44 Protocolo de prevención en casos de acoso.

1. Principios



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

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

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

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo

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

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

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

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

3. Definición y conductas constitutivas de acoso



Acoso sexual.

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

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

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Acoso por razón de sexo.

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

Otro acoso de carácter discriminatorio:



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

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

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

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

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

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación



efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a

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

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

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

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

3. Medidas de prevención del acoso

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

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



responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

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

4. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo que cuenten con representación legal de los trabajadores y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

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

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

5.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

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



actuación comunicando hechos falsos o infundados.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

5.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

5.2.1 Requisitos de la denuncia.

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

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

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

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



5.2.2 Órgano instructor.

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

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

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

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

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

5.2.3 Procedimiento abreviado.

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

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

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

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

5.2.4 Procedimiento formal.

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

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la



existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

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

5.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

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

5.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

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

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta

persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

5.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

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

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo



entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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



Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo.

Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

Otras consideraciones.

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

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

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

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO O ACOSO DISCRIMINATORIO.

DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:



Fdo.: Recibí (Nombre y DNI)

PROTOCOLO LGTBI

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía



Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022,



de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en ausencia de ésta, por personas trabajadoras designadas o elegidos entre ellas. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá



solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada

"autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva



de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.



Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.



ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL.

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas
Principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.



20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

GRUPOS	TABLA DEL 2025			
	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	SALARIO CONVENIO	S. ANUAL DE GRUPO
GRUPO I				
INGENIERO Y ABOGADO	1.516,21	564,29	2.080,50	29.126,95
GRUPO II				



PERITO	1.343,65	455,99	1.799,64	25.195,01
GRUPO III				
JEFE DE TALLER	1.343,79	561,49	1.905,28	26.673,91
PROYECTISTAS	1.259,72	493,99	1.753,71	24.551,89
JEFE DE ADMINISTRACION	1.220,24	589,79	1.810,03	25.340,45
JEFE DE COMPRAS	1.220,24	589,79	1.810,03	25.340,45
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.175,92	538,81	1.714,74	24.006,35
GRUPO IV				
DELINEANTE	1.126,72	455,12	1.581,84	22.145,76
ENCARGADO DE SECCION	34,18	19,61	53,78	20.642,93
JEFE DE EQUIPO	33,82	19,19	53,01	20.360,25
PREPARADOR DE 1ª	33,47	17,88	51,35	19.801,72
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.076,48	386,12	1.462,60	20.476,41
GRUPO V				
OFICIAL DE 1ª	33,42	16,64	50,06	19.396,76
VISITADOR	1.076,48	386,12	1.462,60	20.476,41
COND.CAMION PESO INF 3.500KG	32,57	16,43	49,00	18.966,98
COND.CAMION PESO SUP 3.500KG	33,42	16,64	50,06	19.396,76
COND.CAMION TRAILER	33,47	17,88	51,35	19.801,72
OFICIAL 2ª	32,60	16,43	49,03	18.981,32
GRUPO VI				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	966,04	347,63	1.313,67	18.391,37
AYUDANTE	32,15	13,56	45,71	17.895,73
GRUPO VII				
ALMACENERO	31,74	12,13	43,87	17.273,46
PEON ESPECIALISTA	32,11	11,92	44,03	17.364,49
GUARDA	31,74	12,13	43,87	17.273,46
PEON ORDINARIO	31,72	10,91	42,62	16.881,56
	SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL= SALARIO CONVENIO X 14.			
	SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + (PLUS ASISTENCIA X 312)			

GRUPOS	TABLA DEL 2026			
	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	SALARIO CONVENIO	S. ANUAL DE GRUPO
GRUPO I				
INGENIERO Y ABOGADO	1.561,69	581,22	2.142,91	30.000,75
GRUPO II				
PERITO	1.383,96	469,67	1.853,63	25.950,86
GRUPO III				
JEFE DE TALLER	1.384,10	578,34	1.962,44	27.474,13
PROYECTISTAS	1.297,51	508,81	1.806,32	25.288,44



JEFE DE ADMINISTRACION	1.256,85	607,48	1.864,33	26.100,66
JEFE DE COMPRAS	1.256,85	607,48	1.864,33	26.100,66
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.211,20	554,98	1.766,18	24.726,54
GRUPO IV				
DELINEANTE	1.160,52	468,78	1.629,30	22.810,13
ENCARGADO DE SECCION	35,20	20,20	55,40	21.262,22
JEFE DE EQUIPO	34,83	19,77	54,60	20.971,06
PREPARADOR DE 1ª	34,47	18,41	52,89	20.395,78
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.108,78	397,70	1.506,48	21.090,70
GRUPO V				
OFICIAL DE 1ª	34,43	17,14	51,57	19.978,67
VISITADOR	1.108,78	397,70	1.506,48	21.090,70
COND.CAMION PESO INF 3.500KG	33,55	16,92	50,47	19.535,99
COND.CAMION PESO SUP 3.500KG	34,43	17,14	51,57	19.978,67
COND.CAMION TRAILER	34,47	18,41	52,89	20.395,78
OFICIAL 2ª	33,58	16,92	50,50	19.550,75
GRUPO VI				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	995,02	358,06	1.353,08	18.943,11
AYUDANTE	33,12	13,97	47,08	18.432,60
GRUPO VII				
ALMACENERO	32,69	12,49	45,18	17.791,66
PEON ESPECIALISTA	33,07	12,27	45,35	17.885,42
GUARDA	32,69	12,49	45,18	17.791,66
PEON ORDINARIO	32,67	11,23	43,90	17.388,01
	SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL= SALARIO CONVENIO X 14.			
	SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + (PLUS ASISTENCIA X 312)			
	TABLA DEL 2027			
GRUPOS	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	SALARIO CONVENIO	S. ANUAL DE GRUPO
GRUPO I				
INGENIERO Y ABOGADO	1.608,54	598,66	2.207,20	30.900,78
GRUPO II				
PERITO	1.425,48	483,76	1.909,24	26.729,39
GRUPO III				
JEFE DE TALLER	1.425,62	595,69	2.021,31	28.298,36
PROYECTISTAS	1.336,43	524,07	1.860,51	26.047,10
JEFE DE ADMINISTRACION	1.294,56	625,71	1.920,26	26.883,68
JEFE DE COMPRAS	1.294,56	625,71	1.920,26	26.883,68
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.247,54	571,63	1.819,17	25.468,34
GRUPO IV				
DELINEANTE	1.195,33	482,84	1.678,17	23.494,44



ENCARGADO DE SECCION	36,26	20,80	57,06	21.900,09
JEFE DE EQUIPO	35,88	20,36	56,24	21.600,19
PREPARADOR DE 1ª	35,51	18,96	54,47	21.007,65
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.142,04	409,63	1.551,67	21.723,42
GRUPO V				
OFICIAL DE 1ª	35,46	17,65	53,11	20.578,03
VISITADOR	1.142,04	409,63	1.551,67	21.723,42
COND.CAMION PESO INF 3.500KG	34,55	17,43	51,98	20.122,07
COND.CAMION PESO SUP 3.500KG	35,46	17,65	53,11	20.578,03
COND.CAMION TRAILER	35,51	18,96	54,47	21.007,65
OFICIAL 2ª	34,59	17,43	52,02	20.137,28
GRUPO VI				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	1.024,87	368,80	1.393,67	19.511,40
AYUDANTE	34,11	14,38	48,50	18.985,58
GRUPO VII				
ALMACENERO	33,67	12,87	46,54	18.325,41
PEON ESPECIALISTA	34,06	12,64	46,71	18.421,99
GUARDA	33,67	12,87	46,54	18.325,41
PEON ORDINARIO	33,65	11,57	45,22	17.909,65
	SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL= SALARIO CONVENIO X 14.			
	SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + (PLUS ASISTENCIA X 312)			



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALCOCER

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2025

1382

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto general del ejercicio 2025 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, resumido por capítulos:

RESUMEN PRESUPUESTO DE ALCOCER EJERCICIO 2025

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	101.300,00 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	213.900,00 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	500,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	0,00 €
CAPÍTULO 5: Fondo de contingencia y otros imprevistos fondos de contingencia y otros imprevistos	0,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	141.200,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	456.900,00 €

ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	197.000,00 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	10.000,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	73.900,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	70.000,00 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	25.000,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	81.000,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €



CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	456.900,00 €

PLANTILLA DE PERSONAL

Número de orden: 1

Denominación de la plaza: Secretaría-Intervención

Grupo: A

Número de puestos: 1

Forma de provisión: Interinidad

Número de orden: 2

Denominación de la plaza: Auxiliar Administrativo

Grupo

Número de puestos: 1

Forma de provisión: Contrato temporal

Número de orden: 3

Denominación de la plaza: Operario de servicios múltiples

Grupo

Número de puestos: 1

Forma de provisión: Contrato indefinido

Número de orden: 4

Denominación de la plaza: Limpiadora

Grupo

Número de puestos: 1

Forma de provisión: Contrato indefinido

Número de orden: 5

Denominación de la plaza: Limpiadora

Grupo

Número de puestos: 1



Forma de provisión: Contrato temporal

Número de orden: 6

Denominación de la plaza: Monitor Plan Corresponsables

Grupo

Número de puestos: 1

Forma de provisión: Contrato temporal

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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 recursos no suspenderá por sí sola la aplicación del presupuesto definitivamente aprobado por la Corporación.

En Alcocer, a 30 de abril de 2025. El Alcalde, Fdo: Borja Castro Cervigón,



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALMONACID DE ZORITA

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO.

1383

BASES DE LA CONVOCATORIA QUE HAN DE REGIR EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE DOS PERSONAS DESEMPLEADAS, VULNERABLES Y EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, EN EL MARCO DE LA ORDEN 220/2024, DE 27 DE DICIEMBRE, DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO, POR LA QUE SE REGULAN LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO Y SE EFECTÚA CONVOCATORIA PARA 2024, COFINANCIADO POR EL FSE +.

PRIMERA. NORMAS GENERALES

Contratación de dos personas, en régimen de personal laboral temporal, a tiempo completo, para el desarrollo y ejecución del Proyecto 2“ MANTENIMIENTO DE PARQUES, VIALES Y JARDINES”.

La presente acción será objeto de cofinanciación mediante el Programa FSE+ 2021-2027 de Castilla-La Mancha, a través de la Prioridad 2 “Inclusión Social y lucha contra la pobreza”.

Objetivo Específico: Se dedicará un máximo de cuatro horas con el fin de fomentar la inclusión activa, promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la participación activa y mejorar la empleabilidad para los grupos desfavorecidos, en un porcentaje máximo del 85%, sobre los costes totales de la misma.

SEGUNDA. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

La modalidad de contratación se realizará para la mejora de la ocupabilidad e inserción laboral vinculado a este programa de apoyo activo al empleo, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. La duración del contrato será de 180 días naturales, no prorrogables, a partir de su formalización, en régimen de dedicación a tiempo completo, de lunes a viernes.

La retribución será diaria, de acuerdo con la cuantía establecida para el Salario Mínimo Interprofesional diario vigente aplicable, en concepto de salario base, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Se establece un período de prueba de un mes.



TERCERA. REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES

1. Podrán participar en el proceso de selección las personas incluidas en alguno de los siguientes colectivos vulnerables:
 - a. Demandantes de empleo y servicios, inscritas en una Oficina de Empleo de Castilla La Mancha, en situación laboral de no ocupadas a la fecha del registro de la oferta y que hayan permanecido inscritas, como ocupadas o no ocupadas, al menos 360 días, dentro de los 540 días anteriores a dicha fecha y que pertenezcan a alguno de estos grupos:
 - Personas de entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que no sean perceptores de prestaciones contributivas por desempleo.
 - Personas menores de 30 años o mayores de 66 años, en las mismas condiciones que el ordinal anterior, cuando tuvieran responsabilidades familiares, cuando exista informe favorable de los Servicios Sociales Básicos para su inclusión en el programa o cuando hayan sido priorizados por las Oficinas Empleo de Castilla La Mancha.
 - Personas entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos al menos doce meses dentro de los diez años anteriores a contar desde la publicación de la orden y que estén inscritas como demandantes de empleo no ocupados en las Oficinas Empleo de Castilla La Mancha, que hayan agotado su prestación por cese de actividad o una prestación por desempleo a nivel contributivo.
 - Personas que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado; y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes.
 - b. Personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas, registradas en una oficina de empleo de Castilla La Mancha en la fecha de registro de la oferta, que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - c. Personas jóvenes con baja cualificación. Se consideran como tales a las personas con edades entre los dieciocho años y que no hayan alcanzado los treinta o estén inscritas como beneficiarias en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, en ambos casos, que no cuenten con ninguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
 - d. Mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género, con las que deberán formalizarse al menos el 15% de los contratos a celebrar con los colectivos incluidos en este apartado 1, salvo que no exista un número suficiente de este colectivo, para alcanzar dicho porcentaje.
 - e. Personas con trastornos del espectro autista y personas víctimas de trata de seres humanos.
 - f. Colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 06 de



mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla La Mancha. A estos efectos, se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su condición sexual.

2. Sin perjuicio de las priorizaciones establecidas en los apartados anteriores, podrán participar otras personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas, registradas en una Oficina Emplea de Castilla La Mancha el día anterior al inicio de la relación laboral, siempre que no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en el apartado anterior.
3. En todo caso, las personas a contratar deberán ser demandantes de empleo y servicios en situación laboral de demandantes de empleo no ocupadas registradas en una Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, el día anterior al del inicio de la relación laboral.
4. ESTAR EN POSESIÓN DE CARNET DE CONDUCIR. Una de las plazas se requiere carnet de carnet de conducir.

EXCLUSIONES:

- a. Estarán excluidos todas aquellas personas que no estén inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas, en alguna Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, en el momento de registro de la oferta de empleo en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, así como en el momento de la contratación.
- b. Quedarán excluidos de la selección aquellas personas solicitantes que hayan omitido documentación a aportar y/o falseado su declaración de percepción de ingresos o situaciones personales.
- c. Las personas que a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes no reúnan los requisitos establecidos en la presente Convocatoria y en la Orden de aplicación.
- d. Padecer enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las correspondientes funciones.
- e. Haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas.
- f. Será causa de exclusión el informe no favorable de participación en cualquier Plan de Empleo de este Ayuntamiento o en cualquier Mancomunidad de la que forme parte.
- g. Podrán ser excluidos los solicitantes que hubieran renunciado a puestos de Planes de Empleo anteriores.

CUARTA. OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES

1. Son obligaciones de las personas participantes:
 - a. Participar de forma activa en las acciones de orientación que se le propusieran para su inserción laboral por parte del Ayuntamiento o la Oficina de Empleo de Castilla La Mancha. Dichas actuaciones deberán realizarse una vez que la persona ha sido seleccionada por el Ayuntamiento, bien con anterioridad al inicio de la relación laboral o durante la misma, si fuera compatible, o en los tres meses siguientes a



- su finalización cuando se justifique debidamente la imposibilidad de su realización previa.
- b. No estarán obligados a participar en dichas acciones quienes acrediten que en los seis meses anteriores a la contratación han realizado alguna acción de orientación con una Oficina Emplea, con una entidad local o con una entidad vinculada o dependiente de esta última.
 - c. Realizar, con anterioridad al inicio de la relación laboral, alguna de las acciones de formación profesional en el ámbito laboral contempladas en el artículo 32, para las que han sido seleccionadas y derivadas por la entidad beneficiaria, en coordinación con la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha. Las personas que se encuentren en situación de exclusión podrán realizar acciones formativas de forma voluntaria a propuesta de los Servicios Sociales de Atención Primaria.
 - d. No rechazar o desatender de forma injustificada las actividades propuestas desde la oficina Emplea de Castilla La Mancha.
 - e. Aportar la documentación e información que se le requiera, a los efectos de su participación en el Proyecto objeto de subvención.
2. Las personas que estén participando en el Programa de Apoyo Activo al Empleo de una entidad al amparo de esta orden no podrán ser contratadas ni seleccionadas para participar en el mismo programa de otra entidad, ni en el programa Talleres+ de la misma u Ayuntamiento de Almonacid de Zorita otra entidad, establecido mediante Orden 189/2024, de 7 de noviembre, de la Consejería de economía, Empresas y Empleo.
 3. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en los párrafos anteriores o el falseamiento de cualquier información suministrada previamente a la contratación dará lugar a la expulsión del programa de apoyo activo al empleo y podrá suponer, en su caso, el inicio del correspondiente procedimiento sancionador, conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

QUINTA. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

El plazo para la presentación de las solicitudes será de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de estas Bases en el BOP de Guadalajara.

Las instancias solicitando tomar parte en el proceso de selección, junto con la documentación acreditativa del cumplimiento de todas las condiciones exigibles para la participación, se dirigirán al Sr. Alcalde del Ayuntamiento y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Almonacid de Zorita, en horario de lunes a viernes de 9 a 15 horas o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de estas Bases en el BOP de Guadalajara.

Los Anexos I y II se publicarán en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://almonaciddezorita.sedelectronica.es>].

3.- La solicitud y la declaración responsable (en modelo normalizado que será facilitado por el Ayuntamiento ANEXO I y ANEXO II) irá acompañada de forma



obligatoria de la siguiente documentación:

- Solicitud cumplimentada (Anexo I)
- Declaración responsable (Anexo II)
- Carta de Presentación remitida por la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha (si la tuviera).
- Fotocopia del DNI o NIE en vigor.
- Fotocopia de la tarjeta de demanda de empleo.
- Documento de la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, en el que conste el periodo de inscripción de desempleo en los últimos 18 meses y su situación. Certificado de prestaciones e ingresos de la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años que convivan con el solicitante, que deberá solicitar a dicho servicio, indicando específicamente que se certifique si se percibe o no los conceptos por prestación por desempleo, subsidio o la subvención del programa Prepara. Los miembros de la unidad familiar deberán presentar las tres últimas nóminas o la última declaración del IRPF, en caso de que estén trabajando.
- Informe de Vida Laboral de todos los miembros de la unidad familiar actualizado (no serán válidos los informes emitidos con anterioridad a 1 de enero de 2025) que se solicitará en el teléfono 901502050 o en la página web <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>.
- Certificado de Convivencia: Si el candidato/a reside en Almonacid de Zorita, el certificado de convivencia será solicitado de oficio por la Comisión de Selección y será incorporado a la solicitud. A tal efecto, se establece la posibilidad de que el Ayuntamiento pueda requerir al solicitante la aclaración de la documentación aportada en el caso en que el certificado de empadronamiento no concuerde con los datos declarados por las personas solicitantes en lo relativo a la unidad familiar. En el supuesto de personas empadronadas en otras localidades, deberán aportar el referido certificado de Convivencia.
- Fotocopia del Libro de Familia o documentación equivalente (si el solicitante tiene hijos menores de 25 años).
- Fotocopia de la última Declaración del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas del solicitante y todos los miembros de la unidad familiar o en caso de no haber presentado dicha declaración deberá aportar Certificado Negativo y de ingresos del año, expedido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) o Modelo de Autorización del interesado (se debe adjuntar en su caso) para que el Ayuntamiento pueda obtener datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, firmado por todos los miembros que conforman la unidad familiar.
- Las mujeres víctimas de violencia de género deberán acreditarlo documentalente, a través de alguna de la siguiente documentación:
 1. La situación de violencia de género, a estos efectos, se acreditará, de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 1917/2008.-BOE de 10/12/2008:
 - a. A través de la sentencia condenatoria.
 - b. A través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.
 - c. A través de la orden de protección acordada a favor de la víctima o,



excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

d. Informe del Instituto de la Mujer.

- Si la persona solicitante posee alguna discapacidad deberá documentarlo con la tarjeta de discapacidad, cuando proceda, expedida por la Comunidad Autónoma y copia de la Resolución del reconocimiento de discapacidad. En este caso deberá presentar Certificado de compatibilidad para el puesto que se presenta.
- Si la persona solicitante convive y es cuidador/a de una persona dependiente, deberá acreditarlo mediante certificado emitido por la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales.
- Fotocopia del certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, en su caso.
- [En su caso] Certificado de entidad financiera acreditativo del pago mensual de la amortización de hipoteca de la vivienda de la unidad familiar o recibo mensual de la renta de alquiler de la misma.
- [En su caso] Informe de evaluación psicológica acreditativo de la condición de persona con trastorno de espectro autista.
- [En su caso] Informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones Públicas competentes.
- [En su caso] Sentencia que acredite que han sido despedidos o han sufrido discriminación laboral por su condición sexual, en el caso de colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.
- Copia del CARNET DE CONDUCIR los aspirantes que se presenten a una de las plazas de peón para las que se exige estar en posesión del carnet de conducir.

La persona participante en el proceso selectivo que falseara o no pudiera acreditar la información proporcionada, será excluido del mismo.

5.- Se autorizará a que la Administración compruebe la veracidad de los datos aportados junto a la solicitud.

6.- Las personas candidatas propuestos por la Oficina de Empleo deberán acudir con la carta de presentación a las oficinas municipales y rellenar la solicitud.

7.- Las personas aspirantes indicarán en la solicitud los familiares a su cargo, entendiéndose por ello, el cónyuge o pareja de hecho así inscritos en el correspondiente Registro Municipal, y los hijos menores de 26 años con rentas inferiores al 75% del SMI, mayores con discapacidad superior al 33% o menores acogidos, adjuntando la documentación acreditativa de tales extremos.



8.- Además de la documentación obligatoria que deben presentar las personas candidatas, señalada en la base quinta, número 3, podrán presentar cualquier otra documentación que estimen necesaria para la valoración de sus méritos.

9.- Los méritos se valorarán atendiendo a la documentación presentada.

SEXTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Expirado el plazo de presentación de instancias para las plazas ofertadas, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de TRES DÍAS hábiles, declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas. En dicha resolución, que se publicará en Tablón de Anuncios, Sede Electrónica del Ayuntamiento y página web se señalará un plazo de TRES días hábiles para subsanación. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, que se publicará en el Tablón de Edictos y Sede Electrónica del Ayuntamiento y página web.

En la misma publicación se hará constar el nombramiento de la Comisión de Selección y el día en que se celebre dicha Comisión de Selección, que tiene por objeto la valoración de méritos y propuesta de los resultados a la Alcaldía.

SÉPTIMA. SELECCIÓN, PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR.

En cuanto a la composición de la Comisión Local de Selección, de acuerdo con la Orden de 2 de enero de 2009, y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre no podrán formar parte de la misma ni el personal de designación política, ni los funcionarios interinos, ni el personal eventual. Además la pertenencia a los órganos de selección será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

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

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente estarán facultado para resolver cualquier duda o incidencia que pudiera surgir durante la celebración de las pruebas selectivas, y para tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado de las mismas.

A los efectos de comunicaciones, anuncios y demás incidencias, el tribunal, sea cual fuere el lugar de celebración de las sesiones, tendrá su sede en el Ayuntamiento de Almonacid de Zorita en la Plaza de la Villa 1, Almonacid de Zorita (Guadalajara). (Oficinas municipales)



El tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el tribunal y tendrán voz pero no voto.

Las dudas o reclamaciones que puedan surgir en referencia a la interpretación o aplicación de las presentes Bases, así como todo aquello no previsto en las mismas, serán resueltas por la Comisión de Selección.

La Comisión no podrá constituirse sin la asistencia de al menos tres de sus miembros, titulares o suplentes; y estará facultada para resolver cualquier duda que pudiera surgir durante la baremación de las solicitudes; y tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado del proceso de selección.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se reunirá la Comisión de Selección, previa convocatoria del Sr. Presidente.

El proceso de selección consistirá en:

a. Comprobación del cumplimiento de las condiciones de admisión.

El listado provisional de admitidos se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento; y el plazo de subsanación de errores será de tres días hábiles a partir del siguiente a la publicación del listado. Tras la valoración de las alegaciones se publicará, en el Tablón de Anuncios, la lista definitiva de aspirantes admitidos.

Los aspirantes que dentro de dicho plazo no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización del proceso de selección.

a. Valoración de las solicitudes:

De conformidad con lo dispuesto en el art. 25 de la Orden 220/2024, de 27 de diciembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo:

1. La selección de las personas a contratar se realizará por el Ayuntamiento de Almonacid de Zorita, de entre las personas desempleadas enviadas por la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, sobre la base de la adecuación al perfil solicitado para el puesto de trabajo ofertado y el cumplimiento de los requisitos exigidos para participar en los proyectos.

La entidad beneficiaria (Ayuntamiento de Almonacid de Zorita), podrá contratar a otras personas distintas de las enviadas por la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos en el artículo 16 de la Orden 220/2024, previa comprobación de los mismos por parte de dicha oficina y del Ayuntamiento, cuando proceda.

2. La selección de las personas a contratar, de entre las personas candidatas enviadas por la Oficina Emplea, se realizará por el Ayuntamiento de Almonacid de Zorita, de acuerdo con las normas de selección de personal que le sean de



aplicación. Finalizado el proceso de selección, se levantará acta, en el modelo normalizado incluido como anexo IX, en la que se hará constar las personas que han sido propuestas para la contratación (con nombre, apellidos y DNI) y las posibles suplentes para cada perfil profesional, con expresión de la calificación otorgada a las mismas, en función del correspondiente baremo; el colectivo en que se encuadran; así como en su caso, las personas excluidas, con expresión de la causa de exclusión.

La identidad de las mujeres víctimas de violencia de género se protegerá en el proceso selectivo mediante la seudonimización de sus datos identificativos.

3. Con anterioridad a la publicación del listado de personas seleccionadas, el Ayuntamiento de remitirá a la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha una relación de las personas propuestas a contratar, con el objeto de que por ésta se verifique el cumplimiento de los requisitos relativos a inscripción y percepción o no de prestaciones por parte de las personas candidatas. A tal efecto, la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha correspondiente remitirá a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y a la entidad beneficiaria el informe sobre el cumplimiento de requisitos de las personas a contratar. El resto de requisitos deberán ser comprobados por el Ayuntamiento de Almonacid de Zorita.

OFERTA DE EMPLEO

Para llevar a cabo la selección de las personas a contratar, será preciso que se formalice una oferta genérica de empleo, con el ámbito territorial que se considere, ante la correspondiente oficina Emplea de Castilla-La Mancha. Dicha oferta deberá ser remitida a la oficina Emplea de Castilla-La Mancha con, al menos, cinco días de antelación, respecto a la fecha de inicio del proceso de selección que realice la entidad beneficiaria. En el caso de las personas en situación de exclusión social, será necesario que se formalice una oferta nominal ante la correspondiente oficina Emplea de Castilla-La Mancha, con al menos dos días hábiles de antelación a la fecha de inicio de la relación laboral.

2. La oferta de empleo deberá ajustarse al contenido y a los perfiles profesionales requeridos en la memoria del proyecto y especificará el número de personas solicitadas por puesto a cubrir. Además, deberá estar formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo y no contendrá elementos que puedan servir de base para cualquier tipo de discriminación, que no respondan a los criterios preferenciales establecidos en esta orden.

3. De entre los colectivos objeto del sondeo, las oficinas Emplea de Castilla-La Mancha dirigirán a las personas candidatas a ocupar los puestos de trabajo subvencionados, para su presentación ante la entidad beneficiaria de la subvención.

Procedimiento de selección

En la resolución del Sr. Presidente de la corporación a que se refiere la Base 5ª, se anunciará asimismo el día, hora y lugar en que se reunirá la Comisión Local de Selección a efectos de valoración de los méritos alegados por los concursantes y se



hará público en el tablón de anuncios de la corporación.

Criterios de valoración de las personas candidatas:

El proceso de valoración de las personas aspirantes se estructurará en una única fase, consistente en la valoración de los méritos aportados documentalmente por las personas aspirantes.

VALORACIÓN DE MÉRITOS. - Las personas aspirantes admitidas conforme a lo referido en la cláusula sexta serán valoradas, de acuerdo con los siguientes criterios y prioridades:

1.- Periodo de inscripción como demandantes de empleo no ocupados registrados en las oficinas de Empleo de Castilla-La Mancha: Por cada periodo adicional de 3 meses en desempleo, por encima de los 12 meses que exige la Orden se otorgarán 0,1 puntos, hasta un máximo de 5 años de desempleo. La puntuación máxima por tiempo de desempleo será de $0,1 \times 16 = 1,6$ puntos. Para la acreditación es necesario aportar el INFORME DE PERIODOS DE INSCRIPCIÓN.

2.- Capacidad económica, que se calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

La renta per-cápita familiar, certificada por el Secretario Municipal, se baremará de acuerdo a la siguiente tabla:

RENTA FAMILIAR	PUNTOS
Menos de 3.000€ anuales	4
Entre 3.001 y 8.000€ anuales	3
Entre 8.001 y 12.000€ anuales	2
Entre 12.001 y 20.000€ anuales	1
Más de 20.000 euros	0

* Se valorará la renta per cápita de la unidad familiar, que se obtendrá con la suma de los ingresos netos de todos sus miembros: si trabajan por cuenta ajena o perciben prestaciones públicas, con el promedio de los ingresos las tres últimas nóminas, y, si son autónomos o tienen otros ingresos, con la última declaración de IRPF dividido entre doce. Se suman pensiones por alimentación. (Para ello es necesario la aportación de documentación justificativa de los ingresos de toda la unidad familiar).

* La Unidad Familiar: estará compuesta por la persona interesada, su cónyuge o pareja (o situación asimilada) y familiares hasta primer grado por consanguinidad o afinidad de ambos, que convivan en el mismo domicilio. (Es necesario aportar el certificado de empadronamiento de convivencia)

Asimismo, para el cálculo de la capacidad económica se tendrá en cuenta la existencia de hipoteca de primera vivienda o alquiler, que se justificará con la documentación acreditativa de cualquiera de las dos circunstancias (certificado



entidad financiera o recibo de alquiler, en su caso) descontándose su importe de los ingresos.

3.-Valoración de las circunstancias personales:

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	PUNTOS
Solicitantes en que todos los miembros de la unidad familiar se encuentren en situación de desempleo	1 punto
Solicitantes sin subsidio y con cargas o responsabilidades familiares	1 punto
Solicitante con familia numerosa	0,5 puntos

Se entenderá por responsabilidades o cargas familiares, el tener a cargo el cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de 26 años o mayores discapacitados (con una discapacidad reconocida de al menos un 33%), o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Los hijos mayores de 26 años, si conviven y tienen ingresos, deberán computar como persona adicional, imputando el 50% de su renta.

En ningún caso, se podrá seleccionar a más de un miembro de la misma unidad familiar, salvo que no hubiese otros demandantes.

4.-Discapacidad:

Grado de Discapacidad	PUNTOS
Igual al 33%	0,25 punto
Del 33% al 66%	0,50 punto
Del 66 % en adelante	1 puntos

5.- Víctimas de violencia de género:

La condición de víctima de violencia se acreditará mediante la aportación de la documentación prevista en el artículo 3 del Real Decreto 1917/2008- B.O.E. de 10/12/2008-, en aquellos casos en que la Oficina no disponga ya de dicha documentación o por el tiempo transcurrido haga conveniente solicitarla: sentencia condenatoria, resolución judicial, medidas cautelares, orden de protección o informe del Instituto de la Mujer (vigencia 2 años):1 punto.

6.- Valoración de los méritos profesionales y académicos.

a. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 5 puntos)

Por experiencia profesional acreditada en Administraciones Públicas en puestos de trabajo de igual o similar categoría a los referenciados en los proyectos de la



presente convocatoria: 0,1 puntos por mes trabajado.

Por experiencia profesional acreditada en Centros privados, en puestos de trabajo de igual o similar categoría a los referenciados en los proyectos de la presente convocatoria: 0,1 puntos por mes trabajado.

CRITERIOS DE DESEMPATE:

- En primer lugar, tendrán preferencia las personas que no fueron contratadas en el marco de la convocatoria efectuada mediante la Orden 176/2023, de 27 de julio, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.
- Respecto a los colectivos a los que se refiere el artículo 16.1, párrafos a),b),e) y f) de la Orden, tendrán preferencia, las personas mayores de 50 años.

OCTAVA.- SUSTITUCIONES:

Conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Orden 220/2024, de 27 de diciembre:

1. A los efectos del cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 21.1.c), cuando se produjesen extinciones de los contratos subvencionados en el periodo comprendido entre su inicio y el cumplimiento del primer 50 por ciento de su duración, las entidades beneficiarias deberán sustituir a la persona contratada mediante la formalización de un nuevo contrato de conformidad con los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 de este artículo. Una vez transcurrido dicho periodo, la sustitución será potestativa, sin perjuicio de la obligación de reintegrar la cuantía de la subvención correspondiente al periodo que reste hasta la finalización del contrato.
2. En el caso de suspensión del contrato subvencionado, salvo que sea por mutuo acuerdo de las partes, la entidad beneficiaria podrá contratar a una persona sustituta por el período de suspensión.
3. La selección de la persona sustituta se realizará entre las personas que consten como posibles suplentes en el acta al que se refiere el artículo 25.2, siguiendo el orden previsto en la misma. Asimismo, la celebración del nuevo contrato no incrementará la duración del periodo subvencionado, ni la cuantía de la subvención concedida. La jornada de trabajo será idéntica a la del contrato inicial.
4. El contrato de la persona sustituta se formalizará por el tiempo que reste para la finalización del periodo subvencionado, salvo en el caso de que dicha sustitución suponga la superación de los límites previstos en el artículo 2.2.a), que deberán respetarse en todo caso.
5. Las entidades beneficiarias deberán comunicar la causa de la extinción del contrato y sustituir a la persona contratada, en el plazo máximo un mes desde la fecha de baja en la Seguridad Social.
6. En el caso de sustitución por suspensión del contrato, la entidad deberá comunicar la causa de suspensión en el plazo máximo de quince días desde la fecha de inicio de la relación laboral de la persona sustituta.
7. En el caso de que la entidad beneficiaria tenga obligación de sustituir a las personas participantes que causen baja en el proyecto y no existieran



suplentes disponibles, deberá actuar de conformidad con lo previsto en los artículos 24 a 26.

8. En el caso de que la persona a sustituir pertenezca al colectivo establecido en el artículo 16.2, la persona sustituta deberá pertenecer a este mismo colectivo, si existen personas propuestas por los servicios sociales básicos de Bienestar Social.

NOVENA. FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.

Una vez terminada la baremación de las solicitudes, la Comisión de Valoración levantará acta de dicha baremación y del orden de las personas seleccionadas, ordenados de mayor a menor puntuación y se expondrá en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, una vez informada favorablemente por la Oficina Emplea.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente de la Comisión de Selección.

Una vez publicada dicha acta y resultado de la baremación, se abrirá un plazo de tres días naturales, contados a partir del siguiente a dicha publicación, al objeto de que los interesados puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas; que en su caso serán resueltas por la Comisión de Valoración, quien publicará la lista definitiva por orden de puntuación.

1.- Las personas seleccionadas, deberán presentar la siguiente documentación, si no la hubieran presentado con anterioridad, al objeto de proceder a su contratación, en el plazo máximo de tres días desde la publicación en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de la Resolución de Alcaldía.

Documentación a presentar:

- Original de la demanda de empleo.
- D.N.I. o Tarjeta de Residencia
- Nº de cuenta bancaria para el ingreso de la nómina.
- Nº de afiliación a la Seguridad Social.

2.- El incumplimiento de la obligación de presentar la documentación o la no concurrencia de los seleccionados a la firma del contrato en el día citado para ello sin causa justificada, determinará que decaigan en sus derechos siendo automáticamente sustituidos por el siguiente del listado remitido por la Oficina Emplea.

3.- Las personas aspirantes no seleccionadas, como consecuencia del número de plazas convocadas, para cada proyecto, quedarán en lista de espera, según el orden de puntuación obtenido, teniendo en cuenta el colectivo al que pertenecen; y tendrá efectos únicamente para esta convocatoria.

DÉCIMA.- PERÍODO DE PRUEBA:

Se establece un periodo de prueba de los trabajadores contratados de un mes.



Durante este período, tanto la Administración como los trabajadores podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña.

UNDÉCIMA.- INCIDENCIAS:

Las presentes Bases y Convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

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

Contra la Convocatoria y sus Bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Presidencia, previo al contencioso administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Guadalajara, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio.

Aviso Legal.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa de lo siguiente:

- Los datos de carácter personal que se obtengan de su solicitud serán incorporados y tratados de forma confidencial en un fichero propiedad de este Ayuntamiento.
- Los datos obtenidos en esta instancia podrán ser utilizados, salvaguardando la identidad, para la realización de estadísticas internas.
- Los interesados podrán acceder en cualquier momento a los datos facilitados, así como solicitar, en su caso su rectificación oposición o cancelación, dirigiendo una comunicación escrita, junto con la documentación acreditativa de su identidad a este Ayuntamiento.

DISPOSICIONES FINALES.

Para todo lo no previsto en estas Bases, se estará a lo dispuesto en la Orden 220/2024, de 27 de diciembre, (DOCM N.º 3, de 07/01/2025) de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo y se efectúa convocatoria de 2024.

Se faculta a la Alcaldía para la realización de cuantas resoluciones, gestiones y firma de documentos sean precisos para el desarrollo, interpretación y ejecución de estas Bases."

FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA

Cofinancian: Unión Europea a través del FSE+, Junta de Comunidades de Castilla-



La Mancha y Diputación Provincial de Guadalajara.

La presente acción es objeto de cofinanciación a través del Programa Operativo Regional FSE+ 2021-2027 de Castilla-La Mancha.

En Almonacid de Zorita, a 24 de abril de 2025. José Miguel López Aguirre. Alcalde-Presidente.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

MODIFICACIONES DE: RÉGIMEN DE DEDICACIONES DE MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN LOCAL Y REPRESENTANTES DE LA CORPORACIÓN EN COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1384

De acuerdo con lo previsto en los art. 44, 46 y 51 del ROF, y en los art. 75.5 y 104.3 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como en el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 10 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, se hacen públicos los siguientes acuerdos municipales:

A) Modificación régimen de dedicaciones de miembros de la Corporación Local.

Acuerdo del Pleno del 24 de abril de 2025:

Se modifica el acuerdo plenario de fecha 29 de junio de 2023 (modificado parcialmente por acuerdo de 23 de mayo de 2024), en los siguientes términos:

1. Determinar que desempeñarán sus funciones en régimen de dedicación parcial al 90% los siguientes cargos:
 - Tres Tenientes de Alcalde.
2. Establecer que cinco Concejales del Gobierno Municipal desempeñen sus funciones en régimen de dedicación parcial del 80%.
3. Ampliar de dos a tres el número de Portavoces de los grupos municipales de la oposición con régimen de dedicación parcial del 70%, incluyendo expresamente al Portavoz del Grupo Municipal Izquierda Unida, al haber dejado de formar parte del Equipo de Gobierno desde el 4 de abril de 2025. Esta modificación tendrá efectos retroactivos desde dicha fecha.

B) Modificación del nombramiento de representantes de la Corporación en Comisión Mixta Paritaria y Comité de Seguridad y Salud.

Acuerdo del Pleno del 24 de abril de 2025:

Se modifican los acuerdos plenarios de fechas 29 de junio de 2023 y 23 de mayo de 2024, en lo relativo a la designación de representantes en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, quedando las representaciones como sigue:

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

- D^a. Piedad Agudo Pérez.



- D. David Pinillos Arranz (actualmente en situación de incapacidad temporal).

Suplente designada: D^a. Yolanda Rodríguez Valle.

- D^a. Beatriz Cano Cogolludo.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- D^a. Piedad Agudo Pérez.
- D. David Pinillos Arranz (actualmente en situación de incapacidad temporal).

Suplente designada: D^a. Yolanda Rodríguez Valle.

- D^a. Beatriz Cano Cogolludo.

En Azuqueca de Henares, a 30 de abril de 2025. Fdo. El Alcalde. D. Miguel Óscar Aparicio de Lucas



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE COBETA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA PARA EL APROVECHAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE HONGOS Y SETAS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE COBETA

1386

Al no presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de Aprobación de la Ordenanza reguladora de la tasa para el aprovechamiento de recolección de hongos y setas en el término municipal de Cobeta, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

“ Capítulo I

Disposiciones generales

La presente Ordenanza Municipal responde a la necesidad de dotar al municipio de un Instrumento normativo que sirva para establecer, además de las condiciones establecidas por la Administración Forestal, las condiciones específicas para acceder y disfrutar del recurso micológico.

Artículo 1. **Ámbito objetivo:** La presente ordenanza tiene por objeto establecer las normas específicas para la administración, disposición, control y vigilancia del aprovechamiento micológico en aquellos terrenos municipales y montes de utilidad pública del término municipal de Cobeta, cuyo aprovechamiento le haya sido otorgado al Ayuntamiento, por la Administración forestal, en virtud de los convenios que se establezcan a tal efecto.

La gestión del aprovechamiento será a cargo del ayuntamiento de Cobeta.

El aprovechamiento micológico, objeto de la presente regulación, podrá realizarse a título de consumo propio o recreativo y comercial o intensivo.

Se entiende por aprovechamiento micológico, la recolección de setas silvestres, es decir, del cuerpo fructífero de los hongos, que se desarrollan sobre el suelo o sobre partes de un árbol, vivo o muerto. Por lo tanto, se exceptúan del régimen general establecido en la presente ordenanza las setas cultivadas y las especies de hongos con cuerpos fructíferos subterráneos, comúnmente conocidos como trufas.

Se incluye en la regulación todas las setas comestibles y/o medicinales.

Se entiende por recolección para consumo propio o recreativo aquella que se



practica con un fin de autoconsumo, sin ánimo de lucro, esporádico únicamente y en ningún caso para el comercio.

Se entiende por uso comercial las siguientes acepciones:

- Cuando la recolección micológica se lleve a cabo con el fin de poner el producto a la venta.
- Cuando la recolección micológica sea objeto de una actividad comercial de ocio y recreación. Incluidas las excursiones con guía micológico.

La recolección con fines educativos, divulgativos o de investigación quedan excluidas del ámbito de aplicación de la presente ordenanza y se ajustarán a las prescripciones contempladas en la legislación que le son de aplicación, serán autorizadas por la Consejería con competencias en materia forestal.

Art. 2. **Ámbito territorial:** La presente regulación se aplicará tanto a los montes de utilidad pública, como al resto de superficies que se quieran asociar a la regulación incluidas en el término municipal.

Art. 3. **Ámbito subjetivo:** La presente ordenanza será de aplicación a todas aquellas personas físicas y jurídicas que se pretendan beneficiar del aprovechamiento micológico, a tales efectos se diferenciará:

- Población local, entendiéndose como tal a los vecinos empadronados en Cobeta con un mínimo de 6 meses de antigüedad.
- Población vinculada, entendiéndose como tal, descendientes del municipio, o con familia en el mismo o personas propietarias de inmuebles o tierras en el municipio, o personas empadronadas con 6 meses de antigüedad en municipios colindantes: Olmeda de Cobeta, Villar de Cobeta, Alblanque, Mazarete, Anquela del Ducado, Selas, Torremocha del Pinar y Torete.
- Población foránea, el resto.

Art. 4. **Ámbito temporal:** La duración de la presente ordenanza será hasta que se publique modificación o derogación. Siendo la duración del aprovechamiento, el plazo que fije el convenio o el pliego por el que se otorgue el aprovechamiento, que deberá ser renovado periódicamente.

Capítulo II

Art. 5. **Régimen jurídico:** La regulación del aprovechamiento micológico, además de en esta ordenanza, queda regulado por la Orden de 15/11/2016 de la Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural, por la que se regula la recolección de setas silvestres en los montes de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

Con carácter general, todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo contenido en el artículo 3, podrán obtener un permiso de recogida temporal para el aprovechamiento micológico en las condiciones, épocas y cantidades que se fijen en la misma y que se desarrollan en el cuerpo de la presente ordenanza.

1. La obtención de este permiso está supeditado al pago de una tasa conforme



- a lo establecido en el régimen económico de esta ordenanza. El permiso será obligatorio para que la recolección este autorizada.
2. Los menores de 14 años quedan exentos del pago de la tasa, deberán ir acompañados de una persona mayor de edad para la recolección y el cupo máximo a recolectar será el de un único permiso.
 3. El ayuntamiento establecerá y publicitará los trámites precisos para la obtención de los permisos de recogida, así como los lugares autorizados para la expedición de los mismos.
 4. Dependiendo de las distintas categorías de permisos se establecerán diferentes máximos de recogida persona/día.
 5. El aprovechamiento del recurso micológico se realizará en todo caso considerando su carácter de recurso natural renovable, armonizando la utilización racional del mismo con la adecuada conservación, permitiendo el equilibrio del ecosistema y la persistencia de las especies.
 6. Se reconoce, con carácter general, el derecho al uso recreativo de los montes, sin que ello suponga posibilidad de realizar aprovechamiento alguno.
 7. Por motivos ecológicos se podrán establecer limitaciones temporales a la recolección en ciertas áreas o de determinadas especies.
 8. Todas las setas que porte o lleve en su vehículo cualquier recolector en los montes del municipio, se entenderá que la recolección se ha producido en el lugar.
 9. Cada titular de un permiso deberá observar las siguientes recomendaciones en lo que se refiere a las prácticas de recolección (Además de las dictadas en la orden 15/11/2016 y demás legislación aplicable):
 - a. Son objeto de recolección las especies de setas silvestres comestibles y/o con usos medicinales. La recolección de otras especies será autorizable. Se podrán recolectar las setas que hayan alcanzado su tamaño normal de madurez.
 - b. Se deben respetar los ejemplares en sus primeras fases de desarrollo, además de pasados, rotos o alterados, por su valor de expansión de la especie, y aquellos que no sean motivo de recolección (alterados por error), dejándolos en el mismo lugar en el que hayas sido observados.
 - c. Los sistemas y recipientes elegidos por los recolectores para el traslado y almacenamiento de las setas dentro de los montes de donde procedan, deberán permitir su aireación y la caída al exterior de las esporas. No estando permitido el uso de bolsas de plástico.
 - d. Las portillas, cancelas u otros elementos relacionados con cerramientos de fincas y pastoreo, deberán dejarse en el mismo estado en el que se encontraban previamente al paso.
 - e. El terreno deberá quedar en las condiciones originales, debiendo rellenarse los agujeros producidos en la extracción.
 - f. Toda persona que lleve a cabo la recolección deberá portar documento acreditativo de su identidad personal, así como, los permisos indicados, sin perjuicio de otras autorizaciones o permisos que sean exigibles en cada caso.
 - g. Se deberán respetar y compatibilizar el resto de usos y aprovechamientos del monte: uso recreativo, aprovechamientos de pastos, forestales, cinegeticos, etc.



10. Quedan prohibidas las siguientes practicas:

- a. Remover el suelo de forma que se altere o perjudique la capa vegetal superficial, ya sea manualmente o utilizando cualquier tipo de herramienta.
- b. Usar o portar cualquier herramienta apta para el levantamiento indiscriminado de mantillos, tales como hoces, rastrillos, escardillos, azadas o cualquier otra que altere la parte vegetativa del hongo.
- c. El transporte y almacenaje bolsas de plástico, cubos, o cualquier otro recipiente que no permita la aireación y salida de las esporas
- d. La recogida durante la noche, que comprenderá desde la puesta del sol hasta el amanecer, según las tablas de orto y ocaso.
- e. La recogida de setas fuera de los períodos establecidos anualmente por el Ayuntamiento.
- f. Destruir o deteriorar ejemplares pertenecientes a especies distintas de las que son objeto de recolección.
- g. Recolectar ejemplares muy inmaduros o en estado de huevo por que se dificulta su identificación y puede provocar su confusión con otras especies tóxicas.
- h. Recoger setas en equipos de más de tres personas “en paralelo” barriendo la superficie del monte.
 - i. Por seguridad para el recolector se prohíbe la recolección de setas silvestres en las zonas donde se estén realizando cortas de arbolado.
 - j. Abandonar en el monte restos de comida no biodegradables, botellas, latas, embalajes y cualquier otro objeto susceptible de ser considerado residuo no degradable.
- k. Realizar actividades de compra-venta de setas en el interior del monte incluyendo sus pistas, aparcamientos y áreas recreativas, siguiendo lo establecido en la Ley 3/2008, de 12 de junio, de Montes y Gestión forestal Sostenible de Castilla-La Mancha; además que para la comercialización de las setas se cumpla lo establecido en el Real Decreto 30/2009, de 16 de enero, por el que se establecen las condiciones sanitarias para la comercialización de setas para uso alimentario.
- l. Circular con vehículo motorizado fuera de las vías públicas habilitadas a tal efecto

Art. 6. Régimen jurídico aplicable a la población local: Todas las personas empadronadas en el término municipal de Cobeta tendrán derecho al otorgamiento de un permiso de recolección que será personal e intransferible, siempre y cuando estén al corriente de las obligaciones tributarias con el municipio.

Los vecinos empadronados podrán obtener un permiso de temporada de duración, desde la fecha de adjudicación del permiso, hasta el 31 de julio de la temporada siguiente. Estableciéndose dos clases de permisos con las siguientes características:

- Permiso recreativo local: Por el que se permite recolectar cualquier especie contemplada en la ordenanza durante el día de validez de la autorización/permiso o toda la temporada, hasta un máximo de



5kg/persona/día.

- Permiso intensivo local: Permite a su titular recolectar cualquier especie contemplada en la ordenanza durante toda la temporada, hasta un máximo de 25kg/persona/día.

Art. 7. Régimen jurídico aplicable a la población vinculada.

- Permiso recreativo vinculado: Por el que se le permite recolectar cualquier especie contemplada en la ordenanza durante el día de validez de la autorización/permiso o toda la temporada, hasta un máximo de 5 kg/persona/día.

Art. 8. Régimen jurídico aplicable a la población foránea: Se entiende por población foránea al resto de personas no contempladas en los anteriores artículos. Podrán obtener un permiso de recolección por persona para uno o dos días máximo. Estableciéndose un único tipo de permiso de la siguiente categoría.

- Permiso recreativo: Por el que se le permite recolectar cualquier especie contemplada en la ordenanza durante el día de validez de la autorización/permiso o toda la temporada, hasta un máximo de 5 kg/persona/día.

Art. 9. Régimen económico

- Constituye el hecho imponible de la tasa, ahora regulada, el aprovechamiento especial de la recolección de setas silvestres con fines de consumo o comercialización en los montes de Utilidad Pública del término municipal de Cobeta
- Están obligadas al pago de la tasa en esta ordenanza aquellas personas físicas a cuyo favor se otorguen autorizaciones para el aprovechamiento de setas conforme a lo previsto en los preceptos de esta ordenanza.
- La tasa se devengará cuando se soliciten y se obtengan las autorizaciones pertinentes, conforme a la presente ordenanza.
- Tasas:

Permiso	Temporada (€)	1 Día (€)	2 Días (€)
Local recreativo	5	-	-
Local intensivo	50	-	-
Vinculado recreativo	15	2	3
Vinculado intensivo	-	-	-
Foráneo recreativo	-	3	5
Foráneo intensivo	-	-	-

Quedan exentos de la tasa, previa obtención de licencia los menores de 14 años.

Capítulo III

Art. 10. Medidas de protección: Se establecen las siguientes medidas de protección:

1. El período de recogida por temporada, durante el cual se extenderán las correspondientes autorizaciones, se fija el 15 de julio, hasta 1º de julio de la



temporada siguiente. No obstante, se podrá limitar esta recolección en aquellos días y horas que coincidan con actividades y usos incompatibles, circunstancia que se comunicará y se hará pública con la antelación suficiente. El ayuntamiento, dentro de su ámbito competencial, podrá acordar, motivadamente, las medidas precisas en orden a la conservación y protección del recurso micológico.

2. El adjudicatario del aprovechamiento, así como los órganos competentes se informarán regularmente de la localización y fechas de trabajos forestales, de cacerías, u otros trabajos de riesgo para los usuarios del monte, previstas con objeto de avisar a las personas que vayan a realizar los aprovechamientos. Quedando prohibido recolectar setas en los días y superficies en los que se estén realizando estas acciones.
3. La autorización correspondiente deberá ser portada por el beneficiario en todo momento, con el fin de facilitar el control y seguimiento por los agentes de la autoridad competentes.
4. El ayuntamiento procederá a la señalización de las zonas de recolección, al menos en los lugares más comunes de recogida y acceso en su perímetro exterior. Además de señalar las zonas donde no este autorizada la recolección y las zonas de aprovechamiento reservado. Para la uniformidad de la señalización, las características de esta, quedaran reflejadas en el convenio asociativo con el resto de municipios.

Art. 11. Permisos: Quienes deseen llevar a cabo el aprovechamiento micológico en cualquiera de los montes de utilidad pública a los que se refiere la presente ordenanza, durante la temporada propia para ello, deberán solicitar autorización de aprovechamiento, y satisfacer el pago de la tasa correspondiente.

El ayuntamiento publicitará oportunamente los lugares en los que se expedirán las autorizaciones, así como la forma de obtenerla telemáticamente, pudiendo ser entre estos: Oficina de Secretaria en el Ayuntamiento; web del ayuntamiento. Podrán, asimismo, depositarse talonarios de autorización para "permisos ordinarios" en aquellos establecimientos de hostelería y turismo que así lo soliciten del Ayuntamiento, delegando en ellos la recaudación de la tasa municipal por dicho aprovechamiento.

Capítulo IV

Art. 12. Vigilancia: La supervisión y el control del cumplimiento de lo establecido en la presente orden, se llevará a cabo por la Consejería con competencias en materia forestal, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas los Cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado.

El gestor del aprovechamiento podrá colaborar con esta vigilancia y control del aprovechamiento con el personal que tengan a su servicio, con funciones de vigilancia atribuidas.

Art. 13. Infracciones y sanciones: El incumplimiento de alguna de las normas establecidas en el presente reglamento traerá consigo junto a la requisa de lo recogido, la retirada definitiva de la autorización y de la facultad de obtenerla



durante la campaña en curso, la incoación del oportuno expediente sancionador, con la calificación de infracción administrativa y la imposición de la multa correspondiente, así como de la compensación por los daños ocasionados, que podrá ascender al doble del valor en el mercado del producto recogido.

Las setas decomisadas pasaran a disposición del gestor del aprovechamiento.

La presente ordenanza, en su normativa, tendrá rango similar al de pliego de condiciones técnico-administrativas para el desarrollo del aprovechamiento y autorizaciones, con el fin de que sea sancionable la normativa desarrollada.

El régimen sancionador aplicable a los incumplimientos de esta Ordenanza y de la orden 15/16/2006 será el establecido en la Ley 3/2008, de 12 de junio, de Montes y Gestión Forestal Sostenible de Castilla-LaMancha, la ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes, todos los reglamentos que las desarrollen y toda la normativa aplicable de protección.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas corresponda en cada caso, se estará a lo previsto en la Ley General Tributaria.

Todos los expedientes administrativos sancionadores que sean iniciados se pondrán en conocimiento de las autoridades competentes por si existiera algún hecho ilícito con responsabilidad penal.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzarán a aplicarse a partir del 1 de enero siguiente, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa."

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha con sede en Albacete, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Cobeta a 28 de abril de 2025. El Alcalde. Fdo. Pedro Luis Hernández Berbería



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE COBETA

APROBACION DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2025

1385

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 del real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el Presupuesto General definitivo de esta Entidad, para el ejercicio de 2025 conforme al siguiente:

RESUMEN POR CAPITULOS

INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
CAPITULO 1. Impuestos Directos	26.700,00
CAPITULO 2. Impuestos Indirectos	20.000,00
CAPITULO 3. Tasas y Otros Ingresos	21.100,00
CAPITULO 4. Transferencias Corrientes	16.700,00
CAPITULO 5. Ingresos Patrimoniales	82.540,00
A.2) OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPITULO 6. Enajenación de Inversiones Reales	0,00
CAPITULO 7. Transferencias de Capital	60.000,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
CAPITULO 8. Activos Financieros	0,00
CAPITULO 9. Pasivos Financieros	0,00
TOTAL INGRESOS	227.040,00

GASTOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1) OPERACIONES CORRIENTES	
CAPITULO 1. Gastos de Personal	107.340,00
CAPITULO 2. Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	75.790,00
CAPITULO 3. Gastos Financieros	0,00
CAPITULO 4. Transferencias Corrientes	310,00
A.2) OPERACIONES DE CAPITAL	
CAPITULO 6. Inversiones Reales	43.600,00
CAPITULO 7. Transferencias de Capital	0,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
CAPITULO 8. Activos Financieros	0,00
CAPITULO 9. Pasivos Financieros	0,00
TOTAL GASTOS	227.040,00

De conformidad con lo dispuesto en el art. 127 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, así mismo se publica, la Plantilla de Personal de esta Entidad:

Personal Funcionario:



Secretaria- Interventora	1
Personal Laboral:	
Ayuda a Domicilio	2
Peón servicios múltiples	1
Peón Plan empleo Zonas Rurales Deprimidas	1
Peón Plan Empleo	1

Contra a aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de cualquier otro recurso.

Cobeta 28 de abril 2025.El Alcalde. Fdo. Pedro Luis Hernández Berbería



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE COGOLLUDO

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACION EXPEDIENTE 230/2025

1387

Por Acuerdo de Pleno de fecha 02 de mayo de 2025, se acordó la delegación en el titular de la Alcaldía en el marco del expediente 230/2025 relativo a la contratación de las obras para llevar a cabo la ejecución del Proyecto básico y de ejecución de reforma y acondicionamiento de biblioteca municipal a escuela infantil en calle San Francisco nº11 de Cogolludo (Guadalajara), la competencia de designar al responsable del contrato, dirección facultativa y de los miembros de la mesa de contratación, así como aprobación del acta de comprobación de replanteo y Plan de Seguridad y Salud, y la suscripción de cualquier documento de trámite, impulso del expediente y publicación de cualquier anuncio, así como la interpretación de los pliegos y proyecto y la resolución de cuestiones y proporción de información a los interesados de acuerdo con lo establecido en el artículo 138 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Lo que se publica para general conocimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En Cogolludo (Guadalajara), a 02 de mayo de 2025, el Sr. Alcalde, D. Juan Alfonso Fraguas Tabernero.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

EXPOSICIÓN AL PÚBLICO DE LA MATRICULA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONOMICAS EJERCICIO ECONÓMICO 2025

1388

Se encuentra expuesto al público en el Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, la matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondiente al ejercicio económico 2025, por las actividades empresariales, profesionales y artísticas, ejercidas en este término municipal, por un plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que aparezca inserto el presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 243/1995 de 17 de marzo se procede a publicar este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, así como en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Contra la citada matrícula se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o Reclamación Económico Administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional, en el plazo de 1 mes. Dichos plazos comenzarán a contarse desde el día inmediato siguiente al término del periodo de exposición pública de la matrícula.

La interposición del recurso de reposición o reclamación económico-administrativa contra los actos citados, no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerde expresamente el órgano administrativo o el Tribunal Económico-administrativo competente, de conformidad con el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Fontanar a 29 de abril de 2025. El Alcalde-Presidente. D. Jesús Caballero del Castillo.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GALÁPAGOS

CORRECCIÓN ERRORES BASES REGULADORAS PROGRAMA APOYO ACTIVO AL EMPLEO

1389

En el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara nº 81 de fecha 29 de abril de 2025 se publican las Bases Reguladoras para la creación de una bolsa de candidatos para la contratación como personal temporal en el Programa de Apoyo Activo al Empleo para al contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos vulnerables se advierte el siguiente error Donde dice: Base Tercera:

“ Las contrataciones subvencionables deberán formalizarse con personas incluidas en los siguientes colectivos:

1.- No obstante, las priorizaciones establecidos en los apartados anteriores, podrán participar otras personas inscritas en la oficina de empleo de referencia, como demandantes de empleo no ocupadas, siempre que en el ámbito territorial de actuación de la entidad no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores.

DEBE DECIR:

1.- No obstante, las priorizaciones establecidas en los apartados anteriores, podrán participar otras personas inscritas en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha, como demandantes de empleo no ocupadas el día anterior al inicio de la relación laboral , y que se encuentren incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 50.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, siempre que no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores de dicho artículo 16.1 y 16.2

Lo que se hace público para general conocimiento.

Galápagos, 29 de abril de 2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Guillermo M. Rodríguez Ruano



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

CESION GRATUITA USO A JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA BIEN MUNICIPAL

1392

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Sacedón, en sesión celebrada el 25 de abril de 2025, se resolvió el inicio de expediente de cesión gratuita de uso a LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA, CONSEJERIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE, DELEGACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA (GEACAM) del uso del local, utilizado actualmente por la Agrupación Municipal de Protección Civil, del Inmueble de la calle Humilladero Bajo, nº 15, con referencia catastral 2872015WK2827S0001RZ, de esta Villa de Sacedón, para el uso compartido por el retén de incendios.

Se convoca, de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 110.1.f. del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el plazo de VEINTE DIAS a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, y de que quienes pudieran tenerse por interesados en el mismo, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sacedon.sedelectronica.es>

En Sacedón, a 2 de mayo de 2025 EL ALCALDE PRESIDENTE FDO.: FRANCISCO PEREZ TORRECILLA

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

CESION GRATUITA USO A ACCEM BIEN MUNICIPAL

1390

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Sacedón, en sesión celebrada el 25 de abril de 2025, se resolvió el inicio de expediente de cesión gratuita de uso a ACCEM para el desarrollo de proyectos sociales en el Municipio de Sacedón, PROGRAMA "COMO EN CASA", de la primera sala entrando a la derecha de la planta baja del inmueble/bien municipal patrimonial de la calle Isaac Peral, 25 (Casa de la Cultura), con referencia catastral 2773411WK2827S0001BZ

Se convoca, de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 110.1.f. del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el plazo de VEINTE DIAS a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, y de que quienes pudieran tenerse por interesados en el mismo, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sacedon.sedelectronica.es>

En Sacedón, a 2 de mayo de 2025 EL ALCALDE PRESIDENTE FDO.: FRANCISCO
PEREZ TORRECILLA

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN

CESION GRATUITA USO A CRUZ ROJA BIEN MUNICIPAL

1391

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Sacedón, en sesión celebrada el 25 de abril de 2025, se resolvió el inicio de expediente de cesión gratuita de uso a CRUZ ROJA ESPAÑOLA, con CIF Q2866001G para el desarrollo de prestación de servicios humanitarios en el Municipio de Sacedón, del uso de la planta baja del Inmueble de la calle Cocinas nº 1 (entrada por calle Mayor), con referencia catastral 2874020WK2827S0001OZ.

Se convoca, de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 110.1.f. del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el plazo de VEINTE DIAS a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, y de que quienes pudieran tenerse por interesados en el mismo, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sacedon.sedelectronica.es>

En Sacedón, a 2 de mayo de 2025 EL ALCALDE PRESIDENTE FDO.: FRANCISCO
PEREZ TORRECILLA



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, RÚSTICA Y CARACTERÍSTICAS ESPECIALES 2025

1393

Por Decreto de Alcaldía se han aprobado los siguientes padrones:

TIPO DE INGRESO	EJERCICIO
Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana	2025
Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica	2025
Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Características Especiales	2025

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y lo estipulado en las ordenanzas fiscales vigentes en el municipio, se exponen al público dichos padrones durante un plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante este plazo las personas interesadas podrán examinar las liquidaciones correspondientes en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento y formular las alegaciones que estimen oportunas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán presentar:

- Recurso de reposición ante el Alcalde en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.2.c) del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Transcurrido un mes, desde la interposición del recurso, sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá desestimado y quedará expedita la vía contencioso-administrativa.
- El recurso contencioso-administrativo podrá interponerse ante el juzgado del dicho orden jurisdiccional en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición si es expreso. Si no lo fuera, el plazo será de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

La interposición del recurso de reposición, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2.i) del RDL 2/2004.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de todos los contribuyentes que durante los días comprendidos entre el 03/06/2025 al 04/09/2025, ambos inclusive, se pondrán al cobro en período



voluntario los recibos correspondientes a los tributos referidos pudiéndose hacer efectivo el pago mediante domiciliación bancaria o mediante el documento de pago (recibo) en el horario de atención al público de cualquier oficina de las entidades colaboradoras que figuran en el mismo. El Ayuntamiento remitirá los recibos a los interesados que no hayan domiciliado el pago del tributo.

No obstante, si dicho documento de pago no ha sido recibido antes de 15 días de la finalización del período voluntario de pago, los interesados deberán solicitarlo en las oficinas de recaudación de este Ayuntamiento.

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda determinará el inicio del período ejecutivo, la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161 de la citada Ley General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Yunquera de Henares, a 29 de abril de 2025. Documento firmado por el Alcalde,
Lucas Castillo Rodriguez